

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

T.a.v. mevrouw <sup>5.1.2e</sup>

**PER EMAIL**

Den Haag, 21 april 2022

**Onderwerp** : Reactie op bedenkingen

**Uw referentie** : mzdref9slgpu51bqgf19ac5mmxgmsu350n46ocg2d3tapoferdrzm

Geachte mevrouw <sup>5.1.2e</sup> ,

Partijen bij de cao Zorgvervoer en Taxi hebben verzocht om de bepalingen van deze CAO algemeen verbindend te verklaren. Stibbe heeft hiertegen namens Uber bedenkingen ingebracht die zien op de representativiteitsopgave van cao partijen en de scheve verdeling van de meerderheid. De scheve verdeling zou ook de reden zijn van de uitvoeringsproblemen die Uber ervaart bij toepassing van de CAO Zorgvervoer en Taxi (hierna: 'CAO').

Uber stelt dat het representativiteitscijfer van 68,3% fors naar beneden moet worden bijgesteld op 47,9% omdat de 11.000 Uber-chauffeurs ten onrechte niet door cao partijen zouden zijn meegeteld in haar opgave.

Primair geldt dat de Uber-chauffeurs bij de bepaling van de representativiteit buiten beschouwing moeten worden gelaten. Uber betwist immers de werkingssfeer en is in hoger beroep gegaan tegen het vonnis van de rechtbank d.d. 13 september 2021 (hierna: 'FNV-vonniss' zie bijlage 2 Uber) waarin is bepaald dat de arbeidsovereenkomsten van de chauffeurs die zich in persoon jegens Uber hebben verbonden, vallen onder de werkingssfeer van de CAO.

Ingevolge het beleid van de minister inzake de representativiteitsbepaling zouden de Uber-chauffeurs in een dergelijk geval buiten beschouwing moeten worden gelaten. Dit geldt temeer daar Uber nochtans geen uitvoering heeft gegeven aan het vonnis en nooit afdrachten heeft gedaan voor de loonbelasting en/of sociale premies en heeft geweigerd om de werknemers aan te melden bij het Pensioenfonds Vervoer.

Subsidiar, als de Uber-chauffeurs wel zouden moeten worden meegeteld dan dient het aantal chauffeurs dat door Uber wordt genoemd te worden beperkt tot de chauffeurs die zich in persoon aan Uber hebben gebonden (categorie 1) welk aantal fors naar beneden moeten worden bijgesteld, waardoor het representativiteitscijfer nog ruim boven de 55% uitkomt.

In dat geval betwisten Cao partijen dat sprake is van een scheve verdeling van de meerderheid en/of dat de CAO alleen zou zijn geschreven voor het contractvervoer. De uitvoeringsproblemen ten aanzien van de CAO zijn niet toe te schrijven aan een vermeende scheve verdeling zoals Uber stelt, maar zijn door Uber zelf gecreëerd en zullen om diezelfde reden ook door haar kunnen en moeten worden opgelost.

Hierna zal puntsgewijs worden ingaan op de door Uber aangevoerde bedenkingen.

### **Representativiteitsopgave**

In artikel 2.2.b van het besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoek om algemeenverbindendverklaring is vermeld waaraan de representativiteitsopgave aan moet voldoen:

*b. een opgave van:*

*1°.het aantal werkgevers dat lid is van een werkgeversvereniging die partij is bij de collectieve arbeidsovereenkomst en onderscheidenlijk het aantal werkgevers dat naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst kan worden gerekend; en*

*2°.het aantal personen werkzaam bij werkgevers die lid zijn van een werkgeversvereniging die partij is bij deze collectieve arbeidsovereenkomst en onderscheidenlijk het aantal personen werkzaam bij werkgevers die naar de aard van de bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden tot de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst gerekend kunnen worden.*

*c. een toelichting op de wijze van de verzameling van de representativiteitsgegevens, die in ieder geval het volgende bevat:*

*1°.een opgave van de gebruikte bronnen voor de aantallen werkgevers en personen zoals genoemd onder onderdeel b, onder 1 en 2;*

*2°.een opgave van de gehanteerde onderzoeksmethode;*

*3°.een opgave van de wijze van meting;*

*4°.een opgave van de peildatum of de periode waarop de cijfers betrekking hebben;*

*5°.een toelichting waaruit blijkt dat de grenzen van het domein waarover de gegevens zijn verzameld gerelateerd zijn aan de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst. Daarbij dient ook duidelijk te zijn dat in de werkingssfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst uitgesloten categorieën personen in de tellingen buiten beschouwing zijn gelaten.*

In de Handreiking representativiteitsgegevens avv-verzoek versie 28 maart 2019<sup>1</sup> (hierna: 'Handreiking' is het beleid van SZW inzake de vaststelling van de representativiteit vastgelegd.

De representativiteitsopgave van cao partijen voldoet hieraan,

De categorie werknemers 21 tot 68 jaar is gebaseerd op de bestanden van het Pensioenfonds Vervoer. De categorie werknemers van jonger dan 21 jaar en ouder dan 68 jaar is gebaseerd op het bestand van de Stichting Sociaal Fonds Mobiliteit (hierna: 'SFM'). Deze laatste categorie valt vanwege hun leeftijd immers niet onder de verplichtstellingsbeschikking. De KNV-bedrijven zijn vastgesteld aan de hand van de ledenlijst op peildatum 31 december 2020.

De categorie werknemers <21 jaar en > 68 jaar is bepaald aan de hand van 438 bruikbare verzamelloonstaten 2020 die door de werkgevers ten behoeve van de premievaststelling aan SFM zijn verstrekt. In totaal zijn 753 verzamelloonstaten (hierna: 'VZL') aan SFM verstrekt zodat er 315 buiten beschouwing zijn gelaten vanwege het ontbreken van gegevens zoals de in- of uitdiensttredingsdatum en/of de geboortedatum van de betreffende werknemer waardoor deze niet telbaar zijn.

In plaats van de onbruikbare verzamelloonstaten is de categorie werknemers jonger dan 21 jaar en ouder dan 68 jaar bepaald middels extrapolatie als volgt:

- de 438 bruikbare verzamelloonstaten uit het SFM bestand zijn onderverdeeld in 163 VZL afkomstig van de KNV werkgevers en 275 van niet-KNV werkgevers;
- het aantal werknemers zoals vermeld op de 438 bruikbare verzamelloonstaten bedraagt 1.524 onderverdeeld in 945 werknemers in dienst bij KNV-werkgevers en 579 werknemers in dienst bij niet KNV werkgevers;
- het gemiddeld aantal werknemers in dienst van KNV werkgevers =  $945 \text{ werknemers} / 163 \text{ KNV-werkgevers} = 5,7975$

---

<sup>1</sup> Handreiking representativiteits-gegevens AVV-verzoek versie 28 maart 2019

- het gemiddeld aantal werknemers in dienst van niet-KNV werkgevers = 579 werknemers/275 niet KNV werkgevers = 2,1055
- bij het Pensioenfonds Vervoer zijn 227 KNV werkgevers en 562 niet KNV-werkgevers bekend
  - o op basis van extrapolatie zijn gemiddeld 5,7975 werknemers x 227 KNV werkgevers = 1.316 werknemers van jonger dan 21 jaar en ouder dan 68 jaar in dienst bij KNV bedrijven
  - o op gelijke wijze zijn 2,1055 werknemers x 562 niet KNV-werkgevers = 1.183 werknemers van jonger dan 21 jaar en ouder dan 68 jaar in dienst bij niet-KNV bedrijven werkzaam.

Deze berekening is terug te vinden in het Excelformulier van Panteia die bij de representativiteitscijfers als bijlage aan SZW is overlegd.

Extrapolatie waarbij aan de hand van bekende waarden in een reeks, de daarbuiten gelegen waarden worden berekend, is een beproefde en erkende methode zoals vermeld op p6 van de Handreiking.

De stelling van Uber in de bedenkingen op p12 voetnoot 30 dat het aantal werknemers mogelijk te vergaand zijn geëxtrapoleerd, wordt op grond van het voorgaande betwist.

### **Bronnen**

De databestanden van het Pensioenfonds Vervoer en SFM geven een getrouw beeld van het aantal werknemers dat binnen de werkingssfeer van de cao Zorgvervoer en Taxi valt omdat:

- de verplichtstellingsbeschikking voor het Beroepsvervoer over de weg de werkingssfeer van de cao Zorgvervoer en Taxi voor de werknemers van 21 jaar tot en met 68 jaar overlapt;
- cao partijen, Pensioenfonds Vervoer en SFM een actief handhavingsbeleid hebben waarbij taxibedrijven die ten onrechte niet zijn aangemeld, actief worden opgespoord; in dat kader heeft SFM Uber aangeschreven nadat de rechter bij vonnis van 13 september 2021 heeft vastgesteld dat Uber met terugwerkende kracht valt onder de werkingssfeer van de cao Zorgvervoer- en Taxi;
- het bestand van Pensioenfonds Vervoer is gekoppeld aan het bestand van UWV zodat alle werknemers die in de taxibranche (SBI 4932) zijn verloond ook in beeld zijn bij het pensioenfonds.

Ingevolge het beleid van SZW zoals vermeld op p3 van de Handreiking worden de hiervoor genoemde bronnen in beginsel als geschikte bronnen aangemerkt zodat hiervan moet worden uitgegaan.

### **Uber-chauffeurs**

Uber beschouwt zichzelf niet als een werkgever maar als een technologiebedrijf. Zij zou slechts een platform exploiteren waar vraag en aanbod van taxiritten bij elkaar worden gebracht. De FNV ziet dit anders en heeft in navolging van andere platformzaken (Deliveroo, Helpling, Temper etc) Uber in rechte betrokken.

De rechtbank Amsterdam heeft in het FNV-vonnis verklaard dat de arbeidsovereenkomsten van de chauffeurs die zich in persoon jegens Uber hebben verbonden, vallen onder de werkingssfeer van de CAO.

### **Meerderheidsvereiste**

Uber heeft als bijlage 3, een KPMG Rapport overlegd waarin een alternatieve representativiteitsopgave is opgenomen. Volgens deze opgave moet de representativiteit met 47,9% naar beneden worden bijgesteld omdat de 11.058 chauffeurs die in 2020 een rit voor Uber hebben gereden, zouden moeten worden meegeteld.

#### *Uber chauffeurs horen niet thuis in representativiteitsopgave*

Volgens cao partijen horen de Uber chauffeurs niet te worden meegeteld in de representativiteitsopgave. Ten eerste omdat voor deze chauffeurs nooit loonbelasting, sociale verzekerings- en pensioenpremie is afgedragen, wat gelet op het hiervoor genoemde FNV-vonnis achteraf bezien onjuist is. Uber heeft tot op de dag van vandaag geen uitvoering gegeven aan het vonnis ondanks dat deze direct uitvoerbaar is ('uitvoerbaar bij voorraad').

De verplichtstellingsbeschikking Vervoer overlapt de werkingssfeer van de CAO zodat het pensioenfonds Vervoer naar aanleiding van het FNV-vonnis eveneens aan de bel heeft getrokken met het verzoek aan Uber om een opgave te doen van de werknemers die zich in persoon aan Uber hebben verbonden. Ook het pensioenfonds kreeg van Uber nul op haar rekest.

Met het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen wordt juist beoogd om goede en stabiele arbeidsverhoudingen in een bedrijfstak te waarborgen en neerwaartse loonconcurrentie tegen te gaan, terwijl het construct van Uber waarbij sprake is van de inzet van 'schijnzelfstandigen'

veelal gepaard gaat met lagere beloningen en het ontduiken van belasting en sociale premies en het uithollen van de bedrijfstakeigen regelingen als het pensioenfonds Vervoer en het sociaalfonds (SFM).

In die lijn heeft de minister in 2011 geweigerd om de NVUB dispensatie te verlenen van de ABU CAO. De NVUB heeft daarbij tevergeefs gepleit om ook de illegale werknemers en arbeidsmigranten (veelal Poolse werknemers) waarvoor geen loonbelasting- of sociale verzekeringspremies worden afgedragen mee te tellen in de representativiteit. De Raad van State<sup>2</sup> oordeelde (r.o. 2.4):

*'De rechtbank heeft evenzeer terecht geoordeeld dat de minister zich op goede gronden op het standpunt heeft gesteld dat illegale uitzendarbeid, reeds omdat dit illegale arbeid is, niet meegeteld dient te worden bij de berekening van het representativiteitsvereiste. Dat, zoals de NVUB betoogt, de minister de illegale uitzendarbeid niet van de werkingssfeer van de cao's heeft uitgezonderd, als bepaald in artikel 2, eerste lid, van de Wet Avv, doet daaraan niet af. Zoals de minister in het verweerschrift terecht heeft gesteld, behoeft bij wet verboden arbeid niet uitdrukkelijk van de werkingssfeer van een cao te worden uitgezonderd en druist het meetellen van die arbeid bij de berekening van een meerderheid in de zin van dit artikel tegen de doelstelling van deze bepaling in. Immers wordt met het algemeen verbindend verklaren van cao-bepalingen beoogd goede en stabiele arbeidsverhoudingen in een bedrijfstak te waarborgen en neerwaartse loonconcurrentie tegen te gaan, terwijl illegale arbeid veelal gepaard gaat met te lage beloningen, slechte arbeidsomstandigheden en ontduiking van premies en belastingen, hetgeen oneerlijke concurrentie binnen een bedrijfstak met zich brengt.'*

De minister hoefde aldus in de door de NVUB ingediende gegevens in redelijkheid geen aanleiding te zien om aan de juistheid van de in het factsheet neergelegde resultaten van cao partijen (ABU) te twijfelen. Het argument van Uber dat de chauffeurs voor wie nooit enige afdrachten zijn gedaan wel zouden moeten meetellen, kan in lijn met het beleid van de minister, wat blijktens de bovengenoemde uitspraak de toetsing van de Raad van State kan doorstaan, niet scoren.

Een tweede reden om de Uber chauffeurs niet mee te nemen in de representativiteitsopgave is het feit dat in het gesprek van SZW met cao partijen beroepsgoederenvervoer en het Pensioenfonds vervoer van 19 september 2019 in aanwezigheid van onder meer mevrouw <sup>5.1.2. e</sup> en <sup>5.1.2 e</sup> aan de kant van SZW is aangegeven dat overeenkomstig het bestendig beleid van SZW-

---

<sup>2</sup> Raad van State, d.d. 7 september 2011, ECLI:NL:RVS:2011: BR6877

cijfers van bedrijven waarvan niet zeker is of ze onder de cao of de verplichtstelling vallen, niet hoeven te worden meegenomen. Cao partijen mogen erop vertrouwen dat SZW zich hieraan zal houden temeer daar de werknemers vooralsnog niet zijn opgenomen in de bestanden van de belastingdienst en het UWV en de overheid hier vooralsnog niet tegen op is getreden.

Het ontbreken van de Uber chauffeurs in het UWV-bestand heeft bovendien tot gevolg dat deze bestanden niet als bron kunnen dienen om de door Uber opgegeven aantal eigen chauffeurs te verifiëren.

De Uber chauffeurs dienen in de representativiteitsopgave aldus buiten beschouwing te worden gelaten. Dit is overigens geen reden om de Uber-chauffeurs ook uit te zonderen van de algemeen verbindend verklaarde cao. Uber heeft immers geen eigen arbeidsvoorwaardenpakket met haar chauffeurs afgesproken, zijnde een vereiste voor dispensatieverlening. Uber heeft hier ook niet om gevraagd, zodat dit punt hier verder onbesproken kan blijven.

### *Categorieën*

Uber onderscheidt 4 categorieën chauffeurs onderverdeeld in:

1. 8.184 chauffeurs die zich in persoon jegens Uber hebben verbonden
2. 186 chauffeurs die zich in persoon jegens Uber hebben verbonden <1 rit
3. 2.668 chauffeurs die zich met derden hebben verbonden en gebruik maken van de Uber-app als Drivers Under Partner
4. een onbekend aantal chauffeurs die voor vergelijkbare constructies met app rijden (Bolt/ViaVan etc).

Op basis van het totaal van 11.058 chauffeurs van categorie 1 t/m 3 zou de representativiteit van 68,3% volgens Uber naar beneden moeten worden bijgesteld naar 47,9%.

Primair, overeenkomstig de hiervoor genoemde redenen, geldt dat het totaal van 11.058 Uber chauffeurs buiten beschouwing moet worden gelaten. Als vast komt te staan dat de chauffeurs onverhoopt wel zouden moeten worden meegewogen zou dit alleen gelden voor de eerste categorie chauffeurs en dan alleen voor zover de juistheid van het aantal van 8.184 verifieerbaar is op de peildatum 31 december 2020.

### *Categorie 2,3 en 4 chauffeurs*

De rechter heeft in de FNV-zaak verklaard dat de arbeidsovereenkomsten van de chauffeurs die zich in persoon jegens Uber hebben verbonden, vallen onder de werkingssfeer van de CAO. De CAO is aldus alleen van toepassing op de 1<sup>ste</sup> categorie zodat de 2<sup>de</sup>, 3<sup>de</sup> en 4<sup>de</sup> categorie sowieso niet meetellen. Het is derhalve onbegrijpelijk waarom deze categorieën in de representativiteitsopgave van KPMG zijn meegenomen.

De 2<sup>de</sup> categorie betreft bovendien een categorie chauffeurs die in 2020 nog geen één rit hebben gereden wat om die reden geen enkel gewicht in de schaal mag leggen.

De 3<sup>de</sup> categorie betreft de chauffeurs die rijden voor derden en aldus indirect aan Uber zijn verbonden. Deze werknemers zijn aldus niet in dienst bij Uber zodat deze niet als chauffeurs van Uber mogen worden aangemerkt. Zoals Uber op p12 van het KPMG Rapport terecht stelt is de datakwaliteit van de 3<sup>de</sup> categorie chauffeurs beperkt omdat deze mogelijk ook als werknemer in het bestand van het Pensioenfonds Vervoer of SFM voorkomen en aldus sprake is van een dubbeltelling. Dit kunnen chauffeurs zijn in dienst van taxibedrijven (werkgevers) die (ook) gebruik maken van de Uber app.

Vanwege de beperkte datakwaliteit met het oog op de dubbeltelling moet deze categorie bij de beoordeling van de representativiteit buiten beschouwing worden gelaten.

### *Categorie 1 chauffeurs*

Het door Uber opgegeven aantal van 8.184 chauffeurs uit het KPMG-rapport is op geen enkele manier te controleren en rammelt aan alle kanten.

Ten eerste is ook bij deze categorie 1 chauffeurs een dubbeltelling niet uit te sluiten, zeker in het Coronajaar waarop deze cijfers zien. In 2020 zijn de werkzaamheden in de taxibranche immers sterk teruggelopen vanwege de lockdowns waardoor veel loondienstchauffeurs zonder werk thuis kwamen te zitten. Het is zeker niet ondenkbaar dat een aantal loondienstchauffeurs hun geluk hebben beproefd met de Uberapp.



Ten tweede rijmt het aantal van 8.184 chauffeurs die zich in 2020 in persoon aan Uber hebben verbonden niet met de aantallen die Uber eerder in de openbaarheid heeft gebracht. Zo meldt Emerce op haar nieuwssite in een bericht van 9 april 2019<sup>3</sup> dat er ongeveer 3.500 chauffeurs zijn die via Uber rijden. In die lijn meldt De Groene Amsterdammer in een bericht van 20 mei 2020<sup>4</sup> dat er volgens Uber ca. 4.000 Uber chauffeurs rondrijden.

Ten derde konden de cijfers uit het KPMG-Rapport (zowel cao partijen als van Uber) nota bene niet door KPMG zelf worden geverifieerd. KPMG beschikte immers niet over de brongegevens en moest het doen met een digitale presentatie van Uber. KPMG zegt hierover (p3.):

*Bij het opstellen van deze conceptpresentatie werd KPMG beperkt door de datakwaliteit van de beschikbare data. Met name een aantal bronnen van marktgegevens waren niet toegankelijk tijdens het onderzoek en konden daardoor niet worden gevalideerd. Dit geldt voor de SFM, alsmede de gegevensbronnen van de cao bedoeld om de representativiteit te berekenen. KPMG heeft gedetailleerde informatie kunnen ontvangen van Uber B.V. en hoewel we de brongegevens niet hebben ontvangen, hebben we kunnen deelnemen aan het opvragen van de gegevens via een videoverbinding. De analyses en conclusie van KPMG zijn daarom alleen geldig voor zover de verstrekte datakwaliteit van de markt- en bedrijfsinformatie ook geldig is.*

De cijfers over het aantal Uberchauffeurs zijn aldus niet door KPMG geverifieerd laat staan dat deze door derden kunnen worden beoordeeld. Dit geldt temeer daar de Uber chauffeurs niet met het UWV-bestand kunnen worden vergeleken. De gegevensbronnen waar Uber zich op baseert, zijn dus niet geschikt in de zin van de Handreiking.

Ten vierde geldt dat in de opgave van Uber geen peildatum in acht is genomen. De door Uber aangeleverde cijfers van 8.184 chauffeurs betreffen degene die ergens in 2020 één of meer ritten voor Uber hebben gereden. Aldus ontbreekt ook het in de Handreiking voorgeschreven peilmoment van maximaal 1 jaar te rekenen vanaf de ingangsdatum van de cao<sup>5</sup>. Voor zover vast komt te staan dat de categorie 1 chauffeurs wel zouden moeten worden meegewogen, geldt dat alleen de chauffeurs zouden moeten worden meegeteld die in december 2020 (maximaal 1 jaar voor de looptijd) ook daadwerkelijk voor Uber hebben gereden. De chauffeurs die slechts één of enkele ritten voor Uber hebben gereden zouden niet dan wel niet volwaardig moeten worden meegeteld.

---

<sup>3</sup> <https://www.emerce.nl/nieuws/grote-steden-ongewis-aantal-uberchauffeurs>

<sup>4</sup> <https://www.groene.nl/artikel/ook-tijdens-corona-legt-uber-alle-risico-s-b-j-de-chauffeur>

<sup>5</sup> Handreiking, & 1.4, p5.

Het cijfer van 8.184 is aldus op geen enkele wijze te verifiëren en dient drastisch naar beneden te worden bijgesteld.

De cijfers van cao partijen daarentegen zijn gebaseerd op de ledenadministratie van de werkgeversorganisatie, het deelnemersbestand van (het bedrijfstak) Pensioenfonds Vervoer gekoppeld aan het UWV-bestand, en het bestand van het SFM (sociaalfonds) wat volgens de Handreiking in beginsel een geschikte gegevensbron is. Ook betreft dit de stand op 31 december 2020 zodat ook op dit punt aan de Handreiking wordt voldaan reden waarom van deze cijfers moet worden uitgegaan.

### **Samenvatting**

Primair geldt dat de Uber chauffeurs niet meetellen in de representativiteitsopgave. Uber betwist immers dat haar chauffeurs vallen onder de werkingssfeer van de CAO en is in hoger beroep gegaan tegen het FNV-vonnis. Overeenkomstig het beleid van de minister (wat de goedkeuring heeft van de Raad van State) worden in dergelijke gevallen de (werknemers van de) werkgever waarvan de zaak nog onder de rechter is, niet meegenomen in de representativiteitsopgave. Dat geldt zeker als er nooit is afgedragen voor de loonbelasting, sociale verzekerings- en pensioenpremie en Uber nochtans weigert om uitvoering te geven aan het FNV-vonnis.

De representativiteitsopgave van cao partijen voldoet aan de daarvoor geldende eisen in de Handreiking betreffende de gegevensbronnen en peildatum zodat moet worden uitgegaan van een representativiteit van 68,3% wat als een belangrijke meerderheid moet worden aangemerkt.

Subsidiar als de Uber chauffeurs wel zouden moeten worden meegeteld geldt dit alleen voor de categorie 1 chauffeurs zijnde degene die zich persoonlijk aan Uber hebben verbonden en waarvan de rechtbank heeft vastgesteld dat deze vallen onder de werkingssfeer van de CAO.

Het door Uber opgegeven aantal van 8.184 chauffeurs uit het KPMG-rapport is op geen enkele manier te controleren en rammelt aan alle kanten.

Het aantal chauffeurs kan niet objectief worden bepaald omdat er (juist) in 2020 mogelijk sprake is van een dubbeltelling. In het Coronajaar is het namelijk zeker niet uitgesloten dat een deel van de (KNV-) chauffeurs die vanwege Corona zonder werk zaten hun geluk hebben beproefd door af en toe een rit te rijden via de Uberapp.

Het aantal van 8.184 chauffeurs is sowieso te hoog omdat dit de chauffeurs betreft die ergens in 2020 een rit hebben gereden, terwijl volgens de Handreiking moet worden uitgegaan van een peildatum niet verder gelegen dan 31 december 2020, zijnde maximaal 1 jaar voor de looptijd van de nieuwe cao. Uitgaande van een cijfer van 4.000 overeenkomstig de eerdere uitlatingen van Uber in de media, zou het representativiteitscijfer nog uitkomen op ruim 59%.

### **Bijzondere omstandigheid**

Voor zover zou gelden dat de Uber chauffeurs wel in de representativiteitsopgave moeten worden meegewogen en het door Uber opgegeven aantal van 8.184 de chauffeurs die zich in persoon aan Uber hebben verbonden (categorie 1) (waarvan de rechtbank heeft geoordeeld dat ze vallen onder de werkingssfeer) juist is, komt de representativiteit uit op 51,9%. In dat geval kan de minister volgens het toetsingskader alleen tot AVV kan overgaan voor zover er naar zijn oordeel sprake is van een bijzondere omstandigheid.

De bijzondere omstandigheid om ook in deze situatie over te gaan tot het algemeen verbindend verklaren van de cao is gelegen in feit dat er geen alternatief arbeidsvoorwaardenpakket geldt voor de Uber chauffeurs. Als de AVV onverhoopt zou uitblijven dan zouden de Uber chauffeurs tussen wal en schip vallen.

Het is bovendien onverteerbaar dat als het meetellen van de Uber-chauffeurs waarvoor nooit enige afdrachten voor de loonbelasting- sociale premies en/of afdrachten aan de bedrijfstak eigenregelingen zijn gedaan, zou resulteren in het onthouden van een AVV wat een verdere uitholling van de bedrijfstak eigenregelingen teweegbrengt.

### **Scheve verhouding**

Uber stelt subsidiair dat zelfs als sprake zou zijn van een meerderheid van 55%, niet tot AVV kan worden overgegaan vanwege een scheve verdeling van de meerderheid van de gebonden werknemers.

De scheve verdeling betreft volgens Uber de (i) grootte van het bedrijf (ii) de deelsectoren straattaxi waarin Uber zich begeeft t.o.v. het contractvervoer waarin de KNV-taxibedrijven zich mee bezig houden en (iii) het Randstedelijk gebied zijnde het afzetgebied van Uber terwijl de KNV-bedrijven gemiddeld meer gevestigd zijn buiten het stedelijk gebied.

Als vast komt te staan dat de Uber chauffeurs die zich in 2020 persoonlijk aan Uber zouden hebben verbonden wel zouden moeten worden meegenomen in de representativiteitsopgave en het aantal 4.000 chauffeurs zou beslaan overeenkomstig de eerdere uitlatingen van Uber, dan zou de representativiteit nog uitkomen op ruim 59%.

Ingevolge artikel 4.1. van het Toetsingskader AVV geldt dat dit normaliter ook als een belangrijke meerderheid moet worden beschouwd tenzij het draagvlak voor de cao binnen de werkingssfeergebied beperkt is of er sprake is van een zeer scheve verdeling van de meerderheid binnen het werkingssfeer gebied. In dat kader is van belang of de meerderheid voldoende over de bedrijfstak is gespreid, of alle categorieën werknemers die vallen onder de cao ook feitelijk zijn betrokken en of de belangrijkste vakbonden in de branche partij zijn bij de cao.

De organisatiegraad aan werknemerszijde kan bij een meerderheid van tussen de 55 en 60% dus wel van belang zijn voor het aannemen van een belangrijke meerderheid. Zo kan de minister bij zijn beoordeling van het AVV verzoek bij een dergelijke meerderheid wel in zijn overwegingen betrekken of de betrokken vakbonden voldoende representatief zijn. Een indicatie hiervoor is dat de belangrijkste vakbonden in de taxibranche ook betrokken zijn bij de CAO wat inderdaad het geval is. De FNV en de CNV -zijnde de belangrijkste vakbonden- zijn de CAO Zorgvervoer en Taxi aan werknemerskant aangegaan dus is er reeds om die reden geen aanleiding om te veronderstellen dat er sprake is van een scheve verdeling van de meerderheid.

(i) Scheve verdeling m.b.t. de bedrijfsgrootte

Uber wijst erop dat er sprake is van een scheve verdeling in die zin dat Uber met 8.184 chauffeurs veruit het grootste taxibedrijf is van Nederland. Hiervoor zijn vraagtekens gezet bij het door Uber opgegeven aantal van 8.184 chauffeurs. Ook als wordt uitgegaan van een aantal van 4.000 chauffeurs die regelmatig voor Uber rijden, zijnde het cijfer die Uber eerder in de openbaarheid heeft gebracht, is Uber het grootste taxibedrijf van Nederland. Dit zegt echter niets over een eventuele scheve verdeling van de meerderheid van de werknemers die in dienst zijn bij een gebonden werkgever, zijnde hetgeen ingevolge het Toetsingskader AVV door de minister kan worden meegewogen in zijn oordeel.

Zoals gezegd is het feit dat Uber groter is dan het grootste KNV-bedrijf is -voor zover al sprake is van een scheve verdeling- niet relevant voor de vraag of er sprake is van een scheve verdeling van de meerderheid van de werknemers die in dienst zijn bij de KNV-bedrijven.

(ii) Scheve verdeling m.b.t. de deelsectoren

Een tweede reden waardoor volgens Uber sprake zou zijn van een scheve verdeling is de verhouding van het soort taxivervoer onderverdeeld in de opstap- en belmarkt ten opzichte van het contractvervoer. Uber houdt zich uitsluitend bezig met de belmarkt terwijl de overige bedrijven die vallen onder de cao Zorgvervoer- en Taxi, zich met name bezig zouden houden met het contractvervoer.

Ten eerste geldt ook hier dat een scheve verhouding tussen werkgevers die aan een cao zijn gebonden (KNV-bedrijven) ten opzichte van werkgevers die niet aan de cao zijn gebonden (waaronder Uber) niets zegt over een scheve verdeling van de meerderheid van de werknemers die in dienst zijn bij een gebonden werkgever overeenkomstig het Toetsingskader AVV.

Ten tweede geldt dat een scheve verdeling m.b.t. deelsectoren alleen van belang kan zijn voor zover zich dit ook vertaalt in een aparte categorie werknemers waarvoor de geldende cao-bepalingen niet zouden zijn geschreven, wat niet het geval is. Een chauffeur contractvervoer en een chauffeur straattaxi vallen immers beiden onder de categorie rijdend personeel waarvoor dezelfde opleidingseisen worden gesteld en vaardigheden worden verwacht. Ook wordt de verloonde tijd voor het rijdend personeel op gelijke wijze geregeld. Het enige onderscheid in de CAO is de toepasselijke maximale loontrede 8, 10 en 12, behorende bij een chauffeur respectievelijk in de straattaxi, contractvervoer beperkt en contractvervoer.

De chauffeur straattaxi bedient bovendien een ruimer deel dan de belmarkt waar Uber zich in begeeft. Ook de chauffeurs van opstaptaxi's die rijden vanaf een taxistandplaats, vallen onder chauffeur straattaxi.

Uit de kerncijfers taxi- en zorgvervoer 2016<sup>6</sup> die op de website van de KNV zijn gepubliceerd blijkt dat een substantieel deel van het vervoer (24,1%) dat door (KNV) loondienstbedrijven (al dan niet aangesloten bij taxicentrales) wordt verreden, bestaat uit Vervoer consumentenmarkt, waar Uber op doelt als zij spreekt over de bel- en bestelmarkt.

De bel- en bestelmarkt is echter niet beperkt tot het 'Vervoer Consumentenmarkt'. Ook de in het KNV-rapport genoemde categorieën 'Zakelijk vervoer' (3,7%), 'Luchthavenvervoer' (0,8%) en

---

<sup>6</sup> <https://www.knv.nl/wp-content/uploads/2019/06/Kerncijfers-taxi-en-zorgvervoer-2016-KNV.pdf>

andersoortig vervoer (7,4% aangeduid als 'Andere Omzet') maken onderdeel uit van de bel- en bestelmarkt waarin Uber actief is.

Aldus is geen sprake van een scheve verhouding in de verdeling van het taxivervoer tussen de KNV-bedrijven onderling en/of tussen de KNV-bedrijven en Uber.

Het rapport van het Aanbestedingsinstituut Mobiliteit (AIM) 'Kerncijfers zorgvervoer 2017'<sup>7</sup> waar Uber zich op baseert, laat eenzelfde beeld zien van de verdeling van taxivervoer, bestaande uit Zorgvervoer (77,1%) aan de ene kant en vervoer in de bel- en bestelmarkt (22,9%) aan de andere kant, onderverdeeld in 'Consumentenmarkt' (3,1%), 'Zakelijk- en luchthavenvervoer' (6,7%) en 'Overige Omzet' (13,1%). De afwijking van het percentage Consumentenvervoer in de cijfers van KNV en AIM is een kwestie van definiëring.

### (III) scheve verdeling met betrekking tot de afzetmarkt

Uit het onderzoek van KPMG in opdracht van Uber blijkt dat het merendeel van de werknemers (91%) werkzaam zijn bij KNV-leden die actief zijn in het buiten stedelijk gebied, wat zorgt voor een scheve verdeling van het afzetgebied.

Ook hier geldt dat de geografische verdeling van de taxiwerkzaamheden niet relevant is voor de vraag of er sprake is van een scheve verdeling van de meerderheid van de werknemers die in dienst zijn bij een gebonden werkgever.

Ten tweede geldt dat de cijfers uit het KPMG-rapport geen betrouwbaar beeld geven van het gebied waar taxichauffeurs actief zijn. KPMG heeft dit vastgesteld aan de hand van de vestigingsplaats van de taxibedrijven (met SBI 4932 = Vervoer per Taxi). Taxichauffeurs van bedrijven buiten de randstad zullen echter ook passagiers naar de Randstad vervoeren en proberen om ook passagiers mee te nemen voor de terugrit, wat zeker geldt voor een rit van en naar Schiphol. Deze taxiriten in de bel- en bestelmarkt worden niet in de cijfers van KPMG meegenomen. Het werkgebied van een taxichauffeur kan aldus niet één op één kan worden vastgesteld aan de hand van het vestigingsadres van zijn werkgever.

## **Uber past niet in de mal van de CAO Zorgvervoer en Taxi wat een bevestiging is van de scheve verdeling**

---

<sup>7</sup> <https://ai-mobiliteit.nl/ai-mobiliteit/download/common/aim-rapport-kerncijfers-zorgvervoer-2017.pdf>

### *Werkgever*

Uber stelt dat de CAO niet voor een straattaxionderneming als Uber geschreven is. Uber wijst daarbij op uitvoeringsproblemen met betrekking tot het bepalen van de verloonde tijd, arbeidsomvang, diensten en standplaats omdat de CAO uitgaat van een situatie dat een chauffeur op een bepaald moment een dienst vanaf een standplaats aanvangt en eindigt. De Uber chauffeurs zouden geheel vrij zijn om zelf te bepalen of en wanneer zij een rit via de Uberapp uitvoeren.

De uitvoeringsproblemen die Uber ervaart kunnen nooit een reden zijn om de CAO over de boeg van de bedenkingen, niet algemeen verbindend te verklaren. Wel zou een werkgever zich in een dergelijk geval tot de minister kunnen wenden met een dispensatieverzoek. Uber heeft deze weg niet willen bewandelen omdat ze geen eigen arbeidsvoorwaardenpakket heeft waardoor het dispensatieverzoek evident kansloos zou zijn.

Uber heeft eerder wel aan cao partijen verzocht om dispensatie van de CAO Zorgvervoer en Taxi wat bij besluit van 24 maart 2022 door cao partijen is afgewezen. Het dispensatieverzoek en de afwijzende beslissing van cao partijen worden als **bijlage 1 en 2** overgelegd.

De door Uber geschetste uitvoeringsproblemen inzake de CAO worden niet veroorzaakt omdat de CAO niet voor straattaxibedrijven zou zijn geschreven, zoals Uber ten onrechte stelt. De werkelijke reden van de uitvoeringsproblemen is door Uber zelf gecreëerd in de keuzes die ze als platformbedrijf heeft gemaakt.

In het FNV-vonnis van 13 september 2021 heeft de rechtbank Amsterdam in lijn met de Europese rechtspraak Uber een halt toegeroepen en geoordeeld dat Uber als een werkgever moet worden aangemerkt. CAO partijen verenigen zich met het oordeel van de rechter daar waar deze concludeert dat de taxichauffeurs kwalificeren als werknemers. De rechtbank: *“Concluderend wordt aan de hand van eerdergenoemd toetsingskader vastgesteld dat partijen slechts “op papier” zijn overeengekomen dat de chauffeurs als zelfstandig ondernemer werkzaam zijn. Het kan zijn dat (een aantal van) de chauffeurs daartoe ook daadwerkelijk de bedoeling hadden, maar in de gegeven omstandigheden moet die bedoeling – vergaand – worden gerelativeerd nu deze vooral zal zijn ingegeven door de wens om voor Uber, de in economisch opzicht beduidend sterkere partij, werkzaam te zijn. Zoals hiervoor besproken, leidt het samenstel van het door Uber opgetuigde systeem ertoe dat de feitelijke uitvoering alle kenmerken van een arbeidsovereenkomst bevat. In dat geval gaat ‘wezen’ voor ‘schijn’ en moet, met het oog op het dwingendrechtelijk karakter van*

*het arbeidsrecht en ter bescherming van de zwakkere positie van de werker, door de in het contract gekozen bewoordingen heen worden gekeken*". (r.o. 34). De kantonrechter concludeert vervolgens dat ook de Cao Taxivervoer van toepassing is, zie r.o 39.

Ook verenigen cao partijen zich met het oordeel van de rechter ten aanzien van andere zaken zoals bijvoorbeeld de "partnervoorwaarden" die, anders dan Uber suggereert, volgens de rechter door Uber eenzijdig zijn opgesteld. Deze partnervoorwaarden regelen onder andere de vrijheid in te loggen (1), het aangaan, weigeren of negeren of alsnog annuleren van een rit (2) en het, multi appen (3). Al deze zaken veranderen niets aan het oordeel van de rechtbank waar cao partijen zich bij aansluiten. Het een en ander geldt mutatis mutandis voor het gegeven dat chauffeurs de vergunning hebben, een chauffeurskaart, een voertuig en een boordcomputer taxi (BTC), het feit dat daar geen vergoeding van Uber tegenover staat en dat Uber niet over een eigen ondernemingsvergunning en BTC kaart beschikt en tot slot het gegeven dat chauffeurs verschillen in werktijd of werkwijze. Allemaal omstandigheden die niets veranderen aan de conclusie dat de overeenkomsten kwalificeren als arbeidsovereenkomst en de CAO's van toepassing zijn.

In het vonnis in de FNV-zaak is door de rechter bovendien vastgesteld dat het algoritme van Uber zodanig is ingericht dat de chauffeurs niet alleen de ritten kunnen accepteren die voor hen het meest voordelig zijn. De app bepaalt welke chauffeur een rit krijgt toebedeeld, geeft een routeadvies en bepaalt de prijs. Er gaat bovendien een disciplinerende werking uit van de app. Verwezen zij naar r.o. 29 tot en met 33 van het vonnis. De door Uber gestelde vrijheden ten aanzien van inloggen, ritten accepteren en multi-appen staan het aannemen van een gezagsverhouding niet in de weg.

#### *Arbeidstijd/verloonde tijd/diensten*

Ook heeft Uber zelf aangegeven wel (eenzijdig) "*aan de knoppen van de app te kunnen draaien*" waarbij instellingen worden gewijzigd. De stelling van Uber dat deze vrijheden niet eenzijdig kunnen worden gewijzigd, kan derhalve niet worden gevolgd.

Uber stelt dat het vaststellen van arbeidstijd niet uitvoerbaar zou zijn. Als dat het gevolg is van de door Uber gekozen werkwijze is de eerste constatering dat Uber in strijd met de wet handelt. (Ook ingevolge artikel 4:3 Arbeidstijdenwet (ATW) is een werkgever verplicht om een deugdelijke arbeidstijdregistratie te voeren. Ook is de werkgever op grond van de ATW verplicht om de arbeidstijden tijdig (van te voren) kenbaar te maken.



In de jurisprudentie wordt zwaar getild aan de verplichting van de werkgever een deugdelijke arbeidstijdadministratie bij te houden. Niet alleen in het kader van het vaststellen van een arbeidspatroon (ten behoeve van een goede balans tussen arbeid en rust) maar ook in het kader van de verloning. In dat kader wordt verwezen naar een vonnis van Rechtbank Noord-Holland 29 oktober 2019, ECLI:NL:RBNHO:2019:9737. In dit vonnis wordt op haar beurt verwezen naar HvJ EU, 14 mei 2019, C-55/18 (FES-UGT c.s./Deutsche Bank SAE) en Hoge Raad van 12 september 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF8560 in aansluiting op de jurisprudentie op de bewijslastverdeling ten aanzien van het tegoed aan vakantiedagen. De rechtbank (r.o. 4.22.):

*“Bij het oordeel dat Dok 10 (red: lees ‘werkgever’) haar betwisting van het door [verweerder] gestelde aantal overuren mede moet motiveren door het overleggen van een deugdelijke urenregistratie, weegt mee dat door het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: HvJ EU) is geoordeeld dat uit het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en EU-Richtlijn 2003/88 volgt dat de lidstaten aan werkgevers de verplichting moeten opleggen om een objectief, betrouwbaar en toegankelijk systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd (zie de uitspraak van het HvJ EU van 14 mei 2019, gepubliceerd op curia.europa.eu, onder nummer C-55/18 (FES-UGT c.s./Deutsche Bank SAE)). Daarbij is door het HvJ EU ook overwogen dat een systeem waarmee de dagelijkse arbeidstijd van de werknemers wordt geregistreerd een uiterst geschikt middel is om snel objectieve en betrouwbare gegevens te verkrijgen over het precieze aantal uren dat zij hebben gewerkt, waarmee de bewijsvoering door die werknemers – als “zwakkere partij binnen de arbeidsverhouding” – ten aanzien van de gewerkte uren wordt vergemakkelijkt. Ook een richtlijnconforme uitleg van artikel 150 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering brengt daarom mee dat Dok 10 in het kader van haar betwisting van het door [verweerder] gestelde aantal overuren een deugdelijke urenregistratie moet overleggen, bij gebreke waarvan in beginsel moet worden geoordeeld dat Dok 10 de stelling van [verweerder] onvoldoende gemotiveerd heeft betwist en die stelling van [verweerder] in beginsel voor juist moet worden gehouden.”.*

Het van tevoren kenbaar maken van de arbeidstijd is niet alleen een verplichting uit de CAO maar volgt reeds uit artikel 5.5 en 5.6 ATW, waar de werkgever wordt verplicht de arbeidstijd tenminste 4 dagen voor aanvang van een dienst aan chauffeurs kenbaar te maken.

De verplichte schriftelijke vastlegging van de arbeidsomvang moet eveneens plaatsvinden uit hoofde van de wet en meer precies artikel 7:655 lid 1 onder i Burgerlijk Wetboek (BW). Daar waar Uber stelt dat het een en ander niet uitvoerbaar zou zijn, is ook hier de constatering dat Uber in

strijd met zowel de CAO als de wet opereert. Het zojuist genoemde artikel uit het BW is dwingendrechtelijk. Het staat partijen derhalve niet vrij hiervan af te wijken.

Bij een flexibele arbeidsomvang is artikel 7:610b BW van belang. Dit betreft een weerlegbaar rechtsvermoeden. In dit kader zij ook gewezen op het sinds 1 januari 2020 geldende artikel 7:628a BW dat bepaalt dat bij een arbeidsovereenkomst waarbij de tijdstippen niet vaststaan na 12 maanden de verplichting voor de werkgever (lees Uber) ontstaat om binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang, die tenminste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden. Deze laatste wettelijke regeling is dwingendrechtelijk en derhalve niet een weerlegbaar rechtsvermoeden.

In plaats van dat Uber de arbeidstijd conform haar verplichtingen uit hoofde van de wet en de CAO vaststelt, legt Uber het door haarzelf gecreëerde probleem ten grondslag aan de bedenkingen ten aanzien van het voorgelegde AVV-verzoek. Dat is de omgekeerde wereld. De rechtbank overweegt in dit kader (r.o. 36): *‘Onderkend wordt dat dit oordeel bij Uber (red: dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst) – zoals zij terecht heeft aangevoerd – tot organisatorische problemen aanleiding kan geven en dat niet alle chauffeurs, die zich in persoon met Uber hebben verbonden, een arbeidsovereenkomst wensen. Dit maakt het oordeel echter niet anders.*

### **Algemene Beginselen van behoorlijk Bestuur**

Met de hiervoor door cao partijen aangedragen argumenten in reactie op de bedenkingen van Uber kan de minister gemotiveerd en met in achtname van de benodigde zorgvuldigheid besluiten om de CAO algemeen verbindend te verklaren.

### **Conclusie**

Primair geldt dat de Uber-chauffeurs bij de bepaling van de representativiteit buiten beschouwing moeten worden gelaten. Uber betwist immers dat haar werknemers vallen onder de cao, reden waarom Uber in hoger beroep is gegaan tegen het FNV-vonnis. Overeenkomstig het beleid van de minister behoren de (werknemers van de) werkgever waarvan de zaak nog onder de rechter is niet te worden meegenomen in de representativiteitsopgave. Dat geldt zeker voor de Uber chauffeurs omdat nooit afdrachten zijn gedaan voor de loonbelasting, sociale verzekerings- en pensioenpremie en Uber nochtans weigert om uitvoering te geven aan het FNV-vonnis. In die lijn heeft de minister in 2011 geweigerd om de illegale werknemers en arbeidsmigranten (veelal Poolse werknemers) waarvoor geen loonbelasting- of sociale verzekeringspremies worden afgedragen

mee te tellen in de representativiteit van de ABU CAO wat de toets van de Raad van State heeft doorstaan.

Subsidiar als de Uber-chauffeurs wel zouden moeten worden meegeteld, hetgeen nadrukkelijk wordt betwist, geldt dit alleen voor de categorie 1 chauffeurs, zijnde degene die zich persoonlijk aan Uber hebben verbonden en waarvan de rechtbank heeft vastgesteld dat deze vallen onder de werkingssfeer van de cao.

De cijfers uit het KPMG-rapport waar Uber zich op baseert, rammelen aan alle kanten en zijn niet eens door KPMG geverifieerd, laat staan door derden, De Uber chauffeurs zijn bovendien niet verloond zodat de opgegeven aantallen niet met het UWV-bestand kunnen worden vergeleken. Ook is er geen sprake van een voorgeschreven peilmoment,

Het aantal van 8.184 chauffeurs is sowieso te hoog omdat dit chauffeurs betreffen die ergens in 2020 een rit hebben gereden, terwijl volgens de Handreiking moet worden uitgegaan van een peildatum 31 december 2020, zijnde maximaal 1 jaar voor de looptijd van de nieuwe cao. Uitgaande van een cijfer van 4.000 overeenkomstig de eerdere uitlatingen van Uber in de media, dan zou het representativiteitscijfer nog uitkomen op ruim 59%.

De door Uber aangegeven scheve verdeling gelet op de bedrijfsgrootte, deelsectoren of afzetgebied tussen Uber en de KNV-bedrijven ziet niet toe op een scheve verdeling van de meerderheid van de bij KNV-werknemers, maar zegt alleen iets over de verhouding van Uber t.o.v. de KNV-bedrijven c.q. de overige niet gebonden taxibedrijven.

Er is geen sprake van een scheve verdeling gelet op de deelsectoren straattaxi en contractvervoer. De discrepantie tussen de cijfers uit het AIM-rapport waar Uber zich op baseert en de kerncijfers 2016 van de KNV waaruit blijkt dat wel degelijk een substantieel deel van het vervoer van de KNV-bedrijven de bel- en bestelmarkt betreft, is een kwestie van definiëring.

De scheve verdeling van deelsectoren is bovendien alleen van belang voor zover het vervoer door een aparte categorie werknemers wordt uitgevoerd. Dat is niet het geval gelet op de vereiste vaardigheid en opleidingseisen die identiek zijn voor chauffeurs in de straattaxi en het contractvervoer. De CAO is geschreven voor de taxichauffeurs ongeacht of deze straattaxi of contractvervoer verrichten. Het enige onderscheid in de CAO is de maximale uitloopschaal die bij de straattaxichauffeur lager is.

De uitvoeringsproblemen die Uber ervaart kunnen nooit een reden zijn om de CAO over de boeg van de bedenkingen niet algemeen verbindend te verklaren. De door Uber geschetste uitvoeringsproblemen inzake de CAO worden bovendien niet veroorzaakt doordat de CAO niet voor straattaxibedrijven zou zijn geschreven, zoals Uber ten onrechte stelt. De werkelijke reden van de uitvoeringsproblemen is door Uber zelf gecreëerd en zal om diezelfde reden ook door haar moeten worden opgelost.

Uit de opgave van cao partijen blijkt dat er sprake is van een representativiteit van ruim 68,3%. De representativiteitsopgave voldoet aan de daarvoor gestelde eisen overeenkomstig de Handreiking zodat van deze opgave dient te worden uitgegaan waardoor sprake is van een belangrijke meerderheid.

Met vriendelijke groet,

5.1.2e

5.1.2e