Toelichting vrijwillig volgen Cao Sociaal Werk

December 2025

Voorwoord

Organisaties die niet onder de werkingssfeer van een cao vallen, kunnen ervoor kiezen om een cao vrijwillig te volgen. Er zijn leden van Sociaal Werk Nederland die niet onder de werkingssfeer van de cao Sociaal Werk vallen, maar de cao wel willen toepassen. Het is dan mogelijk om de cao vrijwillig te volgen. Denk je erover na om de cao Sociaal Werk vrijwillig te volgen?
Deze toelichting kan je helpen bij het maken van deze keuze. In deze toelichting gaan we in op:

- Wanneer kan je de cao vrijwillig volgen?
- Kan je als werkgever de hele cao volgen?
- De keuzes bij het vrijwillig volgen van de cao Sociaal Werk

In het laatste hoofdstuk van deze toelichting gaan we uitgebreider in op verschillende artikelen van de cao Sociaal Werk en welke mogelijkheden je hebt bij het vrijwillig volgen van de cao. Heb je nog vragen? Neem dan contact op met team Arbeidszaken via jzo-support@sociaalwerk.nl. Ben je lid bij Sociaal Werk Nederland? Neem dan contact op met team arbeidszaken via het JZO-ticketsysteem. Heb je interesse in een lidmaatschap? Kijk dan op onze website.

Inhoudsopgave

Voorwoord 2

1. Wanneer kan je de cao vrijwillig volgen? 4

1.1 Wat kan je afspreken over de arbeidsvoorwaarden? 4

2. Kan je als werkgever de hele cao volgen? 5

3. De keuzes bij het vrijwillig volgen van de cao Sociaal Werk 6

3.1 Welke cao-bepalingen ga je als werkgever volgen? 6

3.2 Hoelang wil je een cao volgen? 6

4. Artikelen van de cao uitgebreider bekeken. 7

Artikel 2.5: De opzegtermijn 7

Artikel 2.8 en 2.9: Verplichtingen 7

Artikel 3.1 t/m 3.6: Optimale individuele inzetbaarheid 7

Artikel 4.1 t/m 4.4: Je eigen arbeidsvoorwaarden samenstellen 7

Artikel 5.2: Arbeidsduur 7

Artikel 5.3: Arbeidstijden 8

Artikel 5.9: Feestdagen 8

Artikel 5.10: Buitengewoon verlof 8

Artikel 5.11: Verlofvormen 8

Artikel 6.2 t/m 6.17: Salaris en beloning 8

Artikel 7.3: Transitievergoeding 9

Artikel 7.7: Derde WW-jaar 9

Artikel 7.9: Loondoorbetaling 9

Artikel 7.12: Pensioen 9

Artikel 8.2 t/m 8.5: Medezeggenschapsorganen 9

Artikel 9.1 en 9.2: Geschillencommissie 9

1. Wanneer kan je de cao vrijwillig volgen?

De cao Sociaal Werk geldt voor iedereen die werkt in de sectoren Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening binnen het brede sociale domein en die valt onder de werkingssfeer van de cao Sociaal Werk. In het eerste artikel van de cao lees je voor wie deze cao verplicht is, zowel qua activiteiten als voor de betrokken organisaties. Dit wordt ook wel de werkingssfeer van de cao genoemd.[1]

Valt jouw organisatie niet onder de werkingssfeer van de cao? En valt jouw organisatie ook niet (verplicht) onder de werkingssfeer van een andere cao? Dan kan je ervoor kiezen om de cao Sociaal Werk vrijwillig te volgen.

1.1 Wat kan je afspreken over de arbeidsvoorwaarden?

Arbeidsvoorwaarden zijn afspraken die de basis leggen voor de werkrelatie tussen de werkgever en de werknemer. Binnen de arbeidsvoorwaarden worden bijvoorbeeld afspraken gemaakt over de arbeidsduur, het salaris en het aantal vakantiedagen.

Valt jouw organisatie niet onder de werkingssfeer van een cao? Dan kan je zelf de arbeidsvoorwaarden op twee manieren bepalen:

- Het maken van eigen afspraken, of
- Het vrijwillig volgen van de cao

Het maken van eigen afspraken

Als organisatie kan je zelf bepalen wat je wil afspreken over de arbeidsvoorwaarden. Je kan hiervoor een cao als voorbeeld gebruiken. Als je zelf afspraken maakt, kan je dit met de werknemer, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT) bespreken. Zij kunnen hun standpunten en voorstellen over de arbeidsvoorwaarden met je delen.
Een OR of PVT hoeft niet in te stemmen met de inhoud van de arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij aan de hoogte van het loon, of je een reiskostenvergoeding geeft of het aantal vakantiedagen.
Voor sommige regelingen moet je wel instemming hebben van de OR of PVT. Het gaat dan bijvoorbeeld over een regeling voor de arbeidstijden en rusttijden, een belonings- of functiewaarderingssysteem of een regeling rond de arbeidsomstandigheden. Over welke onderwerpen je instemming nodig hebt, kan je lezen in artikel 27 van de Wet op Ondernemingsraden (WOR).

De arbeidsvoorwaarden en regelingen leg je vast in een arbeidsvoorwaardenreglement. De werknemer dient uitdrukkelijk in te stemmen met toepassing van het reglement. En ook met de wijzigingen in het reglement. Het reglement geldt dus niet automatisch.

In de arbeidsovereenkomst kun je hiervoor de volgende bepalingen opnemen:
Je leeft de verplichtingen uit de cao én onze arbeids- en bedrijfsregels na. Wij kunnen bepalingen uit de arbeidsovereenkomst in redelijkheid eenzijdig wijzigen met het oog op het organisatiebelang. Voor we dat doen wegen we alle belangen goed af. We bevestigen een wijziging schriftelijk aan je. Zo nodig raadplegen we vooraf de ondernemingsraad.

[1] Artikel 1.1 cao Sociaal Werk.

Het vrijwillig volgen van de cao

In plaats van eigen arbeidsvoorwaarden te bepalen, kan je ervoor kiezen om vrijwillig een bestaande cao te volgen, zoals de cao Sociaal Werk. Kies je hiervoor? Dan gelden de arbeidsvoorwaarden uit de cao Sociaal Werk.

In de arbeidsovereenkomst met de werknemer neem je een bepaling op dat de cao Sociaal Werk van toepassing is. Dit kan als volgt:
Op deze arbeidsovereenkomst is de huidige cao Sociaal Werk van toepassing en ook de opvolgende cao's. In de cao vind je informatie over je arbeidsvoorwaarden, zoals je vakantie- en IKB en de vakantietoeslag. Ook vind je er belangrijke voorschriften en bepalingen over je arbeidstijden, bijzonder verlof en meer.

2. Kan je als werkgever de hele cao volgen?

Er zijn meerdere organisaties lid van Sociaal Werk Nederland die besloten hebben om de cao vrijwillig te volgen. Een veelgestelde vraag is of je als werkgever dan de volledige cao kan toepassen. Het antwoord is helaas nee, het is niet zo eenvoudig.

In een arbeidsovereenkomst mag je geen afspraken maken die tegen de wet ingaan. De wet geeft soms ruimte om af te wijken. Dat kan op de volgende manieren:

- Dwingend recht: van deze regels mag je nooit afwijken. Zelfs niet met een cao.
- **Driekwart-dwingend recht:** van deze regels mag je alleen afwijken als dit in een cao staat. Dit geldt alleen voor werkgevers die verplicht onder de werkingssfeer van een cao vallen. Volg je de cao vrijwillig? Dan kun je van deze regels geen gebruik maken.
- Semi-dwingend recht: deze regels mag je aanpassen. Dat kan in een cao en in de individuele arbeidsovereenkomst.
- Regelend recht: een werkgever mag zelf bepalen hoe hij deze onderwerpen regelt. Als je als werkgever hier niets voor regelt, geldt de wet.

Ben je lid van Sociaal Werk Nederland, maar val je niet onder de werkingssfeer van de cao? Dan val je dus niet verplicht onder de cao. Je kunt dan in de individuele arbeidsovereenkomst wel afspreken dat je de cao van toepassing verklaart (de cao dus volgt). Kies je ervoor om de cao van toepassing te verklaren. Dan betekent dit niet dat dit de status van een cao krijgt zoals dat in de Wet cao is opgenomen. De cao geldt dan op grond van de arbeidsovereenkomst. In een arbeidsovereenkomst mag je niet van driekwart-dwingend recht afwijken.

Besluit je als werkgever om de cao Sociaal Werk vrijwillig te gaan volgen? Dan is het dus van belang dat je alert bent op de artikelen die van **driekwart-dringend recht** zijn. Die artikelen uit de cao gelden dan niet en kan je niet in de arbeidsovereenkomst opnemen. In plaats daarvan geldt de wet.

3. De keuzes bij het vrijwillig volgen van de cao Sociaal Werk

Wanneer je als werkgever kiest om de cao Sociaal Werk vrijwillig te volgen komen er belangrijke beslissingen op je pad: welke cao-bepalingen ga je volgen en hoelang wil je deze bepalingen volgen? Dit hoofdstuk geeft een helder overzicht van de opties.

3.1 Welke cao-bepalingen ga je als werkgever volgen?

Volg je de cao Sociaal Werk vrijwillig? Dan kan je kiezen of je de cao helemaal wil volgen of dat je een deel van de cao wil volgen. In het vierde hoofdstuk van deze toelichting wordt er ingegaan op de verschillende artikelen van de cao Sociaal Werk.

Kies je voor een deel van de cao volgen?
Kijk dan welke cao-artikelen je van toepassing wil verklaren. Zo ontstaat er een eigen arbeidsvoorwaardenpakket. Bij het kiezen van artikelen uit de cao, dien je wel rekening te houden met de artikelen die van driekwart dwingend recht zijn. Die mag je niet kiezen. Kies je ervoor om niet de hele cao te volgen? Dan is het verstandig om in de arbeidsovereenkomst op te nemen welke cao-artikelen wél van toepassing zijn.

Kies je ervoor om (bijna) de hele cao te volgen?
Neem in dit geval in de arbeidsovereenkomst op welke artikelen niet van toepassing zijn.

Kies je ervoor om de hele cao te volgen?
Dat kan, met uitzonderingen van de artikelen van **driekwart- dwingend recht.**

Let op: de keuze tussen deze mogelijkheden kan een financiële of organisatorische zijn.

3.2 Hoelang wil je een cao volgen?

Besluit je om een cao te volgen? Dan kan je zelf beslissen hoe lang je dit wil doen. Wanneer je besluit om een cao te volgen, heb je de vrijheid om zelf te bepalen hoe lang deze cao van toepassing is.

Optie 1: beperkte looptijd
Je kan ervoor kiezen om in de arbeidsovereenkomst de artikelen op te nemen of te verwijzen naar de cao die op dat moment geldt. Kies je voor een beperkte looptijd? Dan blijven de arbeidsvoorwaarden binnen de organisatie onveranderd, zelfs bij een wijziging in de cao of hij een nieuwe cao. Kies je hiervoor? Dan kun je bijvoorbeeld deze tekst in de arbeidsovereenkomst opnemen:

- *Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Sociaal Werk met de looptijd …. tot en met …. van toepassing.*

Optie 2: doorlopende looptijd
Je kan er ook voor kiezen om wijzigingen in de cao wel te laten gelden op de arbeidsovereenkomst. Houd er dan rekening mee dat die wijzigingen kostenstijgingen met zich mee kunnen brengen.
Kies je hiervoor? Dan kun je bijvoorbeeld deze tekst in de arbeidsovereenkomst opnemen:

- *Op deze arbeidsovereenkomst is de huidige Cao Sociaal Werk van toepassing en ook de opvolgende cao's.*

4. Artikelen van de cao uitgebreider bekeken.

Bij het vrijwillig volgen van de cao Sociaal Werk heb je de mogelijkheid te kiezen welke cao-bepalingen je wil toepassen. Dit biedt ruimte voor maatwerk in de arbeidsvoorwaarden, maar vraagt ook om een zorgvuldige afweging. In dit hoofdstuk gaan we op verschillende cao- artikelen uitgebreider in, met daarbij de impact van het driekwart-dwingend recht uit het tweede en derde Hoofdstuk van deze toelichting

Artikel 2.5: De opzegtermijn

In artikel 2.5 van de cao Sociaal Werk vind je informatie over de opzegtermijn. Als je ervoor kiest om de cao te volgen, is het belangrijk om te weten dat je niet de opzegtermijn uit de cao Sociaal Werk kan hanteren. De cao wijkt namelijk af van wat de wet voorschrijft. Op dit onderwerp van de wet is er sprake van **driekwart-dwingend recht**. Dit betekent dat je de wettelijke opzegtermijn moet gebruiken. Deze lees je in artikel 7:672BW.

Artikel 2.8 en 2.9: Verplichtingen

Deze artikelen gaan over de uitleg van het begrip goed werkgeverschap en goed werknemerschap uit de wet. Deze twee artikelen zijn een aanvulling op de wet. Deze begrippen zijn altijd van toepassing, ook als de cao-artikelen niet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen.
Het onder de aandacht brengen van deze artikelen is bedoeld om te informeren.

Artikel 3.1 t/m 3.6: Optimale individuele inzetbaarheid

Deze artikelen gaan over de goede inzetbaarheid van de werknemer. Volgens deze artikelen beschikt iedere werknemer over een Loopbaanbudget. Volg je de cao? Dan kan je ervoor kiezen om deze artikelen van toepassing te verklaren. Doe je dit? Dan betekent dit dat je investeert in de duurzame inzetbaarheid van je werknemer.

Artikel 4.1 t/m 4.4: Je eigen arbeidsvoorwaarden samenstellen

In deze artikelen is het individueel keuzebudget geregeld. Met dit budget bied je als werkgever de werknemer de mogelijkheid om zijn arbeidsvoorwaarden aan te passen op zijn persoonlijke wensen en behoeften. Volg je de cao? Dan kan je ervoor kiezen om deze artikelen van toepassing te verklaren. Doe je dit? Dan geef je de werknemer meer regelruimte. Waarschijnlijk is de werknemer dan meer tevreden over zijn arbeidsvoorwaarden.

Artikel 5.2: Arbeidsduur

In dit artikel wordt de arbeidsduur en de jaarurensystematiek geregeld. Volg je de cao? Dan kan je ervoor kiezen om gebruik te maken van deze cao-bepaling. Je kan er ook voor kiezen om met de OR of PVT een eigen regeling te maken over de arbeidsduur.

Artikel 5.3: Arbeidstijden

Dit artikel regelt de maximale arbeidstijden en minimumrusttijden. De Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit zijn hierbij als uitgangspunt genomen. Meestal zijn de regels in de cao Sociaal Werk gelijk aan de wet, maar soms zijn er strengere grenzen gesteld aan de arbeidstijd of zijn er juist ruimere rusttijden.

Volg je de cao? Dan kan je niet alle onderdelen van dit artikel toepassen. Dat kan alleen als je hierover overeenstemming hebt met de OR of PVT.
Het gaat om:

- Het toepassen van een wekelijkse rust van 60 uur per periode van 9x24 uur (artikel 5.3 cao onder B lid 2 sub b, tweede bullit) en
- De mogelijkheid een geconsigneerde pauze op te leggen (artikel 5.3 cao onder B lid 2 sub c, derde bullit).

Wil je gebruikmaken van slaapdiensten die in artikel 5.5 van de cao zijn opgenomen? Ook dan dien je hierover overeenstemming met de OR of PVT te hebben.

Artikel 5.9: Feestdagen

Dit artikel in de cao regelt de feestdagen. Op grond van de cao heeft de werknemer ieder jaar recht op feestdagenverlof als de feestdag valt op een doordeweekse dag. Dit geldt ook elk jaar voor 5 mei. Dit is een aanvulling op de wet. Want de wet regelt dat 5 mei maar eenmaal per vijf jaar een feestdag is. Het is geen bepaling van driekwart-dwingend recht. Volg je de cao? Dan kun je ervoor kiezen om 5 mei als jaarlijkse feestdag te laten staan. Of 5 mei uit te sluiten en de wettelijke regeling te volgen.

Artikel 5.10: Buitengewoon verlof

Dit artikel regelt het buitengewoon verlof. De werknemer heeft recht op betaald verlof bij een huwelijk of overlijden. Dit is een aanvulling op de wet. Volg je de cao? Dan kan je kiezen of je dit artikel wil toepassen of niet.

Artikel 5.11: Verlofvormen

In dit artikel staan verschillende verlofvormen uit de Wet Arbeid en Zorg (WAZO). In de cao wordt er soms afgeweken van de wet, vooral bij de vergoedingen tijdens het verlof.
Volg je de cao? Dan kan je ervoor kiezen om dit artikel van toepassing te verklaren.
Wil je gebruikmaken van het kortdurend zorgverlof, specifiek artikel 5.11 onder C lid 1 sub A? Dan heb je wel expliciet schriftelijke overeenstemming nodig van de OR of PVT.

Artikel 6.2 t/m 6.15: Salaris en beloning

In het zesde hoofdstuk van de cao zijn het salaris en de overige beloningen geregeld. Volg je de cao? Dan bepaal je per artikel of je dit wil toepassen of niet. Je kan het salaris vaststellen volgens de cao, maar kiezen voor een eigen belonings- of functiewaarderingssysteem te gebruiken. Hiervoor is wel instemming van de OR of PVT nodig. Je kan ervoor kiezen om de loonlijn van de cao te volgen. Dat geeft duidelijkheid; ook naar financiers.

Artikel 7.3: Transitievergoeding

Dit artikel gaat over de transitievergoeding. Eindigt de arbeidsovereenkomst door de werkgever? Dan moet de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding betalen. Dat is in de wet geregeld. Artikel 7.3 herhaalt deze wettelijke verplichting. Het cao-artikel wijkt wel af van de wet. In de wet is geregeld dat inzetbaarheidskosten (die gemaakt worden in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding verschuldigd is) en transitiekosten in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding. De cao regelt dat deze kosten alleen tot 50% van de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht. En dat geldt alleen voor de kosten die maximaal één jaar voor de ontslagdatum zijn gemaakt. De cao-bepaling kan betekenen dat de werkgever in een aantal gevallen een hogere transitievergoeding moet betalen dan volgens de wet. Volg je de cao? Dan kan je kiezen of je artikel 7.3 van de cao wil toepassen of niet .

Artikel 7.5: Derde WW-jaar

In dit artikel is een afspraak opgenomen over een verzekering voor het ‘derde WW-jaar’. De gemaakte afspraken zijn uitgewerkt en opgenomen in een aparte cao. Deze cao heet: de PAWW-verzamelcao. Val je niet onder de cao Sociaal Werk? Dan is dit niet van toepassing. Wil je toch een verzekering afsluiten voor je werknemers? Neem dan contact op met de Stichting PAWW (www.spaww.nl) en vraag of het mogelijk is om je vrijwillig aan te sluiten.

Artikel 7.7: Loondoorbetaling

In dit artikel is de loondoorbetalingsverplichting tijdens arbeidsongeschiktheid geregeld. De cao wijkt hier op een aantal punten af van de wet. Op grond van de cao heeft de werknemer in het eerste jaar recht op 100% van zijn loon. Op grond van de wet heeft de werknemer recht op 70% van zijn loon. Ook dient een eventuele IVA-uitkering op grond van de cao aangevuld te worden. Volg je de cao? Dan kun je ervoor kiezen of je dit artikel wil toepassen of niet.

Artikel 7.10: Pensioen

Volg je de cao? Dan is het goed om bij het Pensioenfonds na te vragen of je onder de pensioenregeling valt. De verplichtstelling van het Pensioenfonds is namelijk niet helemaal gelijk met de werkingssfeer van de cao Sociaal Werk. Val je niet onder het Pensioenfonds, maar wil je toch een pensioenregeling? Neem dan contact op met het Pensioenfonds PFZW en vraag naar de mogelijkheid om je vrijwillig bij het Pensioenfonds aan te sluiten.

Artikel 8.2 t/m 8.5: Medezeggenschapsorganen

Deze artikelen vormen een uitbreiding van de rechten van artikel 7.1 en 7.2 medezeggenschapsorganen. Deze artikelen gelden voor werkgevers met een werknemersvertegenwoordiging. Volg je de cao? Dan adviseren wij per onderwerp een keuze te maken of je de extra rechten aan de OR of PVT wil toekennen.

Artikel 9.1 en 9.2: Geschillencommissie

Deze artikelen regelen een geschillencommissie. Valt een werkgever onder de werkingssfeer van de cao? En heeft hij een geschil met een werknemer? Dan kan hij dit voorleggen aan de Geschillencommissie van de cao. Volg je de cao? Dan gelden deze artikelen niet voor jou. Wil je toch een geschillencommissie? Dan kun je dit intern regelen.

Dit document is met veel zorg gemaakt en met de nieuwste informatie. Toch kan het zijn dat er fouten in staan of dat het niet volledig is. Sociaal Werk Nederland is niet verantwoordelijk voor directe of indirecte schade door fouten in dit document.