

Vrijwillig volgen van de Cao Sociaal Werk.

Inleiding

Deze notitie is geschreven voor organisaties die niet onder de werkingssfeer van de Cao Sociaal Werk vallen. Deze organisaties kunnen besluiten om vrijwillig de Cao Sociaal Werk te volgen, verder te noemen "de cao". Het volgen van de cao heeft een aantal consequenties die wij in deze notitie toelichten.

1. Vrijwillig volgen of niet?

Alleen werkgevers die niet onder de werkingssfeer van de cao vallen, kunnen de cao vrijwillig volgen. In de cao is in artikel 1.1. de werkingssfeer te vinden; de cao is van toepassing op de in dat artikel genoemde werksoorten en genoemde organisaties. Als je onder de werkingssfeer valt dan ben je verplicht om de cao toe te passen.

Werkgevers die niet onder artikel 1.1 van de cao vallen en niet onder de werkingssfeer van een andere cao, kunnen besluiten om de Cao Sociaal Werk te volgen. Als je hiervoor kiest, moet je rekening houden met de volgende punten.

2. Arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden

Arbeidsovereenkomst en eigen arbeidsvoorwaarden.

Werkgevers die niet onder de werkingssfeer van de cao vallen, kunnen zelf afspraken maken over arbeidsvoorwaarden. Dat kan met de werknemer, de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT). De OR en PVT hebben over het algemeen geen instemmingsrecht, maar kunnen wel standpunten en voorstellen over deze onderwerpen aan de werkgever kenbaar maken en met de werkgever tot overeenstemming (proberen te) komen.

De afspraken over de arbeidsvoorwaarden die dan gemaakt worden, zullen in de meeste gevallen schriftelijk worden vastgelegd in een voor de organisatie geldend arbeidsvoorwaardenreglement. Hierbij kan worden aangesloten bij de cao, maar ook andere bepalingen kunnen worden afgesproken. Dit reglement geldt niet automatisch voor de individuele werknemer. De werknemer dient uitdrukkelijk in te stemmen met toepassing (en eventuele wijziging) van het reglement.

Neem dus bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst hiervoor een bepaling op in die overeenkomst, bijvoorbeeld:

- *De werknemer verklaart op de hoogte te zijn van en in te stemmen met de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.*
- *De werknemer verklaart in te stemmen met de toekomstige wijzigingen van de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.*
- *Deze arbeids- en bedrijfsregels vormen één geheel met de arbeidsovereenkomst.*

Arbeidsovereenkomst en vrijwillig volgen cao

Werkgevers die niet verplicht onder een cao vallen, kunnen er ook voor kiezen om vrijwillig een bestaande cao zoals de Cao Sociaal Werk te volgen, eventueel met toestemming van de OR of PVT. Daarmee staan de arbeidsvoorwaarden in principe vast.

In de individuele arbeidsovereenkomst kan de werkgever een bepaling opnemen dat de Cao Sociaal Werk van toepassing is. Dit kan als volgt:

- *Op deze arbeidsovereenkomst zijn de huidige bepalingen van de Cao Sociaal Werk van toepassing. (Of: ...de huidige en toekomstige bepalingen...)*

Cao-bepalingen die niet gevolgd kunnen worden

Een arbeidsovereenkomst mag geen bepalingen bevatten die in strijd zijn met de wet. De wet biedt in een aantal gevallen de mogelijkheid om af te wijken van de wet. De wet kent hiertoe de volgende bepalingen:

- Bepalingen van dwingend recht; van deze wettelijke bepalingen mag nooit worden afgeweken, ook niet bij de cao.
- Bepalingen van driekwart-dwingend recht; van deze wettelijke bepalingen mag alleen worden afgeweken bij de cao. Deze afwijkingsmogelijkheid geldt alleen voor werkgevers die onder de werkingssfeer van een cao vallen. Werkgevers die de cao volgen, kunnen er dus geen gebruik van maken.
- Semi-dwingendrechtelijke bepalingen. Van deze bepalingen mag zowel bij de cao als bij een individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken.
- Bepalingen van regelend recht. De werkgever is vrij om de onderwerpen waarvoor bepalingen van regelend recht in de wet zijn opgenomen, te regelen op een manier die de werkgever wenst. Als de werkgever geen gebruikmaakt van de mogelijkheid een dergelijk onderwerp te regelen, geldt de desbetreffende bepaling van regelend recht.

Indien een werkgever besluit om de cao vrijwillig te volgen, dient hij alert te zijn op cao-bepalingen die van driekwart-dwingend recht zijn. De werkgever kan in dat geval geen gebruikmaken van die bepalingen en dient deze uit te sluiten in de arbeidsovereenkomst. De reden hiervoor is dat de werkgever die de cao vrijwillig toepast deze afspraak onderdeel maakt van de arbeidsovereenkomst. Driekwart-dwingende bepalingen mogen niet bij arbeidsovereenkomst worden gewijzigd, maar alleen door cao-partijen zelf. Onder punt 4 van deze notitie vindt u de van toepassing zijnde artikelen in de cao.

3. Welke cao-bepalingen volgen?

Een werkgever moet beoordelen of hij een cao-bepaling van toepassing mag verklaren en ook of hij deze van toepassing wil verklaren. De werkgever kan ervoor kiezen om de hele cao te volgen, met uitzondering van de bepalingen van driekwart-dwingend recht, of hij kan slechts een (beperkt) aantal bepalingen overnemen zodat er een eigen arbeidsvoorwaardenpakket ontstaat.

Als de werkgever kiest om niet de hele cao te volgen, is het verstandig in de arbeidsovereenkomst op te nemen welke cao-bepalingen wél van toepassing worden verklaard.

Volgt de werkgever nagenoeg de hele cao? Neem dan in de arbeidsovereenkomst op welke artikelen worden uitgesloten. De keuze tussen deze mogelijkheden kan een financiële of organisatorische zijn.

Het is mogelijk om in de arbeidsovereenkomst de bepalingen op te nemen van de cao die op dat moment geldt. Dit betekent dat een cao met een bepaalde looptijd van toepassing wordt verklaard op de arbeidsovereenkomst, zonder dat toekomstige wijzigingen worden meegenomen. Eventuele daaropvolgende cao's hebben dan geen invloed op de arbeidsvoorwaarden binnen de organisatie.

De werkgever kan er echter ook voor kiezen toekomstige cao-wijzigingen juist wel van toepassing te laten zijn op de arbeidsovereenkomst. Houd er dan rekening mee dat die wijzigingen kostenstijgingen met zich mee kunnen brengen voor de werkgever.

4. Verschillende artikelen van de Cao Sociaal Werk nader bekeken

Hieronder wordt een aantal bepalingen uit de cao nader bekeken.

Artikel 2.5

Zoals hiervoor aangegeven is in de cao afgeweken van de wettelijke opzegtermijn. Indien een werkgever besluit om de cao te volgen, is het niet toegestaan om van deze afwijkende opzegtermijn gebruik te maken. Dat betekent dat de wettelijke opzegtermijn moet worden toegepast.

Artikel 2.8 en 2.9

Deze artikelen beschrijven de verplichtingen van de werkgever en werknemer, en vloeien voort uit de wet of zijn een aanvulling op de wet. Dit is een invulling van het begrip goed werkgeverschap/werknemerschap en daarom ook van toepassing als deze cao-artikelen niet in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Het onder de aandacht brengen van deze bepalingen heeft een informierend karakter.

Artikel 3.1 t/m 3.6

De werkgever dient op basis van de cao een loopbaanbudget ter beschikking te stellen. Indien een werkgever ervoor kiest om deze bepalingen van toepassing te verklaren, betekent dit dat er wordt geïnvesteerd in de duurzame inzetbaarheid van de werknemer.

Artikel 4.1 t/m 4.4

Met het individueel keuzebudget biedt de werkgever de werknemer de gelegenheid om zijn arbeidsvoorwaarden af te stemmen op zijn persoonlijke wensen en behoeften. De werkgever die kiest voor het opnemen van deze cao-bepalingen geeft de werknemer meer regelruimte. Waarschijnlijk stijgt de tevredenheid over de arbeidsvoorwaarden hierdoor.

Artikel 5.2

Een werkgever die de cao volgt, kan ervoor kiezen om gebruik te maken van de cao-bepalingen of met de OR of PVT een eigen regeling over de arbeidsduur overeen te komen.

Artikel 5.3

In dit artikel over de maximale arbeidstijden en minimumrusttijden worden de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit als uitgangspunt genomen. De meeste van de hier in de cao opgenomen bepalingen zijn gelijk aan de bepalingen uit Arbeidstijdenwet/-besluit of gaan uit van wat strakkere grenzen aan de arbeidstijden en bieden enigszins ruimere rusttijden.

Twee onderdelen uit dit cao-artikel kunnen niet zonder meer door de cao-volger worden toegepast. Van deze bepalingen kan de werkgever alleen gebruikmaken als hij daarover overeenstemming bereikt met de OR of PVT. Een dergelijke overeenstemming heeft de werkgever ook nodig als hij de bepalingen van artikel 5.5 cao over slaapdiensten wil toepassen.

Het gaat hierom:

- 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).

Artikel 5.9

Op grond van de cao heeft de werknemer ieder jaar recht op feestdagenverlof als deze feestdag valt op een doordeweekse dag. Dit geldt ook elk jaar voor 5 mei. Dit is een aanvulling op de wet, want deze regelt dat 5 mei slechts eenmaal per vijf jaar een feestdag is. Omdat het geen wettelijke bepaling van driekwart-dwingend recht betreft, kun je ervoor kiezen in de werktijdenregeling van de organisatie 5 mei als jaarlijkse feestdag te laten staan dan wel deze datum expliciet uit te sluiten en de wettelijke regeling (éénmaal per vijf jaar) te volgen.

Artikel 5.10

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. De werkgever kan ervoor kiezen dit artikel toe te passen dan wel uit te sluiten.

Artikel 5.11

Dit artikel gaat nader in op enkele verlofvormen uit de Wet arbeid en zorg. In een aantal gevallen wordt in de cao afgeweken van de wettelijke bepalingen, vooral op het gebied van de vergoeding tijdens het verlof. De werkgever kan (onderdelen van) artikel 5.11 toepassen of uitsluiten. Voor één bepaling uit artikel 5.11 geldt dat de cao-volgende werkgever expliciet schriftelijke overeenstemming met de OR of PVT moet hebben bereikt om deze te mogen toepassen: het gaat om artikel 5.11 onder C lid 1 sub a (een maximale verlofperiode van 1,4 maal de arbeidsduur per week, in plaats van de wettelijke periode van tweemaal de arbeidsduur per week).

Artikel 6.2 t/m 6.17

Hoofdstuk 6 van de cao behandelt het salaris en de overige beloningen. Een werkgever moet per artikel van dit hoofdstuk een afweging maken of hij dit wil toepassen of niet. De werkgever kan het salaris vaststellen conform de cao, maar kan er ook voor kiezen om een eigen belonings- of functiewaarderingssysteem te hanteren. Hiervoor is instemming van OR of PVT vereist. De werkgever kan ervoor kiezen om de loonlijn van de cao te volgen om – ook naar financiers – duidelijkheid te scheppen.

Artikel 7.3

Indien de arbeidsovereenkomst eindigt door toedoen van de werkgever, moet de werkgever op grond van de wet aan de werknemer een transitievergoeding betalen. Artikel 7.3 van de cao herhaalt die verplichting tot het betalen van een transitievergoeding. Dit cao-artikel wijkt af van de wet doordat de wet bepaalt dat inzetbaarheidskosten (gemaakt in de periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitievergoeding is verschuldigd) en transitiekosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. De cao bepaalt dat deze kosten alleen tot 50% van de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht en voor zover deze kosten maximaal één jaar voor de ontslagdatum zijn gemaakt. De cao-bepaling kan ertoe leiden dat de werkgever in een aantal gevallen een hogere transitievergoeding moet betalen dan volgens de wet. De werkgever mag artikel 7.3 van de cao uitsluiten.

Artikel 7.7

In dit artikel is een afspraak opgenomen over een verzekering voor het “derde WW-jaar”. Afspraken zijn uitgewerkt en opgenomen in de aparte verzamel-cao PAWW. Als volger van de cao bent u niet verplicht deze bepaling over te nemen.

Artikel 7.9

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 dient het eerste jaar 100% van het loon betaald te worden, terwijl de wet een verplichting van

70% kent. Ook dient een eventuele IVA-uitkering op grond van de cao aangevuld te worden. Het staat de werkgever vrij deze bepaling over te nemen of niet.

Artikel 7.12

Voor organisaties die onder de werkingssfeer van de cao vallen, geldt een verplichte aansluiting bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Cao-volgers hebben deze verplichting niet. Of het mogelijk is om vrijwillig bij het PFZW aan te sluiten, moet de cao-volger nagaan bij het Pensioenfonds PFZW.

Artikel 8.2 t/m 8.5

Deze artikelen vormen een uitbreiding van de rechten van Artikel 7.1 en 7.2 medezeggenschapsorganen. Dit geldt in het bijzonder voor werkgevers met een werknemersvertegenwoordiging. Voor cao-volgers adviseren wij per onderwerp een keuze te maken of zij de extra rechten aan de OR of PVT willen toekennen.

Artikel 9.1 en 9.2

Een werkgever die onder de werkingssfeer van de cao valt en een werknemer die bij een dergelijke werkgever in dienst is, kunnen eventuele geschillen voorleggen aan de Geschillencommissie van de cao. Dit artikel geldt niet voor (werknemers van) cao-volgers. Indien een werkgever toch een geschillencommissie wil instellen dan verdient een interne commissie de voorkeur.

Samenvattend

Als een werkgever niet verplicht onder de Cao Sociaal Werk valt, is het mogelijk om deze cao vrijwillig te volgen. Bekijk dan vooraf wel goed of het wenselijk is de hele cao van toepassing te verklaren (minus de artikelen die gebaseerd zijn op wettelijke bepalingen van driekwart-dwingend recht), of dat het beter is in de individuele arbeidsovereenkomst op te nemen dat één of meer met name genoemde artikelen van toepassing worden uitgesloten. Houd ook rekening met de kosten.

Mocht u nog vragen hebben en u heeft een abonnement op JZO, neem dan via de gebruikelijke weg contact op met JZO.

Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Toch is het niet helemaal uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en onvolkomenheden.