



Brief aan de leden
T.a.v. het college en de raad

Datum
9 juli 2019
Ons kenmerk
TAZ/U201900566/
Lbr: 19/052
Telefoon
0657593107
Bijlage(n)
3

College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid

Onderwerp
Ledenraadpleging Onderhandelaarsakkoord Cao SW 2019

Samenvatting

De VNG en de vakbonden FNV en CNV hebben op 28 juni 2019 een onderhandelaarsakkoord bereikt over de Cao voor de sociale werkvoorziening (Cao SW) 2019.

Met deze ledenbrief vraagt de VNG uw mening over het bereikte resultaat. Het reactieformulier, dat alleen naar de gemeentesecretaris is verzonden, bevat ruimte om uw opmerkingen te maken.

De ledenraadpleging loopt tot en met 6 september 2019.

Aan de leden

Datum

9 juli 2019

Ons kenmerk

TAZ/U201900566/

Lbr: 19/052

Telefoon

0657593107

Bijlage(n)

3

**College voor Arbeidszaken
Kamer Inclusieve Arbeid**

Onderwerp

Ledenraadpleging Onderhandelaarsakkoord Cao SW 2019

Geacht college en gemeenteraad,

De VNG en de vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties FNV Overheid en CNV Overheid hebben op 28 juni 2019 een onderhandelaarsakkoord bereikt over een nieuwe cao voor de sociale werkvoorziening. Eerdergenoemde organisaties leggen het akkoord met een positief advies voor aan de respectievelijke achterbannen.

Met deze ledenraadpleging vraagt de Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) van het College voor Arbeidszaken (CvA) van de VNG uw mening over het bereikte resultaat.

De gemeentesecretaris ontvang bij deze ledenbrief een link naar het reactieformulier waarin inhoudelijke opmerkingen gemaakt kunnen worden.

U kunt tot en met vrijdag 6 september 2019 reageren. De mogelijkheid tot reageren is voorbehouden aan bestuurders. Op basis van de uitkomsten van de ledenraadpleging neemt het VNG-bestuur een definitief besluit over het onderhandelaarsakkoord.

In deze brief staat:

1. Proces naar het onderhandelaarsakkoord
2. Samenvatting van het akkoord
3. Duiding van het akkoord
4. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord
5. Een overzicht van de bijlagen bij deze brief

Het onderhandelaarsakkoord vindt u in de bijlage 1 bij deze brief.

1. Proces naar het onderhandelaarsakkoord

De Cao voor de sociale werkvoorziening (Cao SW) 2015 – 2018 is per 1 januari 2019 geëxpireerd. De eerste gesprekken over een nieuwe Cao SW hebben in december van 2018 plaatsgevonden. Partijen zijn pas zo laat in gesprek gegaan over een nieuwe Cao SW omdat ze dachten dat voortzetting van de afspraken eenvoudig zou verlopen. Eenmaal weer aan tafel bleek er een verschil van inzicht te zijn in de toewijzing van de compensatie voor de loon – en prijscompensatie (LPO) voor de WSW die gemeenten van het Rijk ontvangen via het Participatiebudget. Ook verschilden partijen van mening over de wijze waarop de salarisverhoging wordt berekend.

Vervolggesprekken in januari en februari 2019 hebben dat verschil van mening niet weggenomen, waardoor de vakbonden alle technische overleggen rond de Cao hebben opgeschort. Tijdens een informeel overleg in mei 2019 is beslist de onderhandelingen weer op te starten. Na drie onderhandelingsronden is op vrijdag 28 juni een onderhandelaarsakkoord bereikt.

Partijen hadden de intentie om een cao met een langere looptijd overeen te komen. Vanwege het ontbreken van een concrete langjarige toezegging aan gemeenten van een loon- en prijscompensatie door het ministerie van SZW en omdat de gevolgen van het pensioenakkoord nog onvoldoende duidelijk zijn hebben partijen voor een kortlopende cao van één jaar gekozen.

2. Samenvatting van het akkoord

Looptijd

De Cao SW 2019 loopt van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

Loonontwikkeling

De salarisafspraken geldt voor mensen die meer dan het wettelijk minimumloon (WML) verdienen.

- Per 1 juli 2019 een loonsverhoging van 1,23%, gelijk aan de WML stijging per 1 juli 2019;
- Per 1 januari 2020 een loonsverhoging van 1,34%, dit is het verschil tussen de WML-indexatie over 2019 en de loonsverhoging ontvangen per 1 juli 2019.

Medewerkers op WML-niveau hebben op 1 januari 2019 en op 1 juli de WML-stijging ontvangen, respectievelijk 1,34% en 1,23%. De WML-indexatie voor 2019 komt daarmee uit op 2,57%.

De systematiek van de loonontwikkeling van de groep medewerkers die meer dan WML verdienen wijkt niet af van de systematiek die we in de Cao SW 2015 – 2018 hebben afgesproken. De VNG en de vakbonden hebben geen afspraak gemaakt over het moment waarop de loonsverhoging, met terwerkende kracht vanaf 1 juli, wordt uitgekeerd. We streven naar het eerst mogelijke moment, maar zijn daarbij afhankelijk van de salaris verwerkende bureaus.

Bekostiging salarisontwikkeling

Gemeenten ontvangen van het Rijk LPO voor 2019. Op basis van de systematiek van voorgaande jaren blijkt dat de het percentage LPO lager uitkomt dan de loonstijging van 2,57% die in dit akkoord overeen is gekomen. Het verschil tussen de ontvangen LPO en de voorziene uitgaven van de loonsverhoging wordt kleiner omdat de uitstroom, op basis van het blijfkansen-model, in 2019 groter is dan werd verwacht in 2018. Dit leidt tot een stijging van het budget per werkplek.

Onderzoek pensioen

Cao-partijen hebben afgesproken, gedurende de looptijd van de cao, te onderzoeken wat de effecten en de mogelijkheden zijn van het pensioenakkoord, waaronder de mogelijkheden om voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen uitreden.

Technische wijzigingen.

Tijdens het onderhandelingsproces hebben partijen afspraken gemaakt over technische wijzigingen van de cao. Deze zijn opgenomen in bijlage 2 bij deze brief.

3. Duiding van het akkoord

In 2015 beschikten gemeenten niet over arbeidsvoorwaardenruimte voor de werknemers in de SW. Door het toekennen van een compensatie voor de loon – en prijsontwikkeling (LPO) aan gemeenten door het Ministerie van SZW is een cao voor 4 jaar afgesproken. De LPO is in 2016, 2017 en 2018 toegevoegd aan het macrobudget Participatie. In 2019 hebben is weer LPO toegekend en uitgekeerd aan gemeenten waardoor sprake is van loonruimte.

Cao-partijen hadden de intentie om een langdurige cao af te spreken, maar vanwege het ontbreken van een structurele toezegging door SZW is gekozen voor een cao met een looptijd van 1 jaar. Tegelijkertijd met het ondertekenen van het onderhandelaarsakkoord is een brief opgesteld aan de staatssecretaris van SZW, bijlage 3. In die brief verzoeken cao-partijen het ministerie om voor SW-werknemers in de toekomst een jaarlijkse loonsverhoging van minimaal de WML-indexatie te garanderen. Gemeenten kunnen niet garant staan om deze afspraak voor langere tijd af te spreken omdat de compensatie van de loon – en prijsontwikkeling niet minimaal gelijk is aan de jaarlijkse WML-indexatie.

Conclusie van de Kamer Inclusieve Arbeid

De Kamer Inclusieve Arbeid (KIA) heeft de onderhandelingen namens de VNG gevoerd. Dit akkoord sluit aan bij de afspraken in de Cao SW 2015 – 2018 en neemt een voorschot op de wens van sociale partners om de toekomstige LPO gelijk te schakelen aan minimaal de WML-indexatie. De KIA acht het bereikte akkoord verantwoord en meent dat ondanks de extra kosten van de loonafpraak recht wordt gedaan aan de verantwoordelijkheid van de gemeente en ook rekening houdt met de kwetsbare positie van de SW-werknemers. De salarisstijging van 2,57% ligt op het niveau van de gemiddelde inflatie in Nederland (juni 2019: 2,6%).

De VNG legt het onderhandelaarsakkoord om bovenstaande redenen daarom met een positief advies voor.

4. Procedure van de ledenraadpleging en bekrachtiging van het akkoord

De ledenraadpleging start met de verzending van deze ledenbrief, op dinsdag 9 juli. De ledenraadpleging sluit op vrijdag 6 september. U kunt dus tot en met 6 september reageren. De reactietermijn is acht en een halve week.

Het College voor Arbeidszaken bespreekt op 11 september het akkoord en de uitslag van de ledenraadpleging, en geeft een advies aan het bestuur van de VNG. Het bestuur besluit op 12

september of de VNG het akkoord bekrachtigt. Als de VNG en de werknemersorganisaties het akkoord bekrachtigen, wordt het akkoord definitief.

De ledenraadpleging is elektronisch. Bij de gemeente ontvangt de gemeentesecretaris een link naar het reactieformulier waarin inhoudelijke opmerkingen vermeld kunnen worden. Bij de aangesloten organisaties (SW-bedrijven) ontvangt de voor die organisatie aangemelde contactpersoon een reactieformulier.

Alleen gemeenten kunnen stemmen over het akkoord. Elke gemeente heeft één stem per 1.000 inwoners met een maximum van 75 stemmen. Alleen uitgebrachte stemmen tellen mee. Organisaties met een aansluitovereenkomst hebben een adviserende stem.

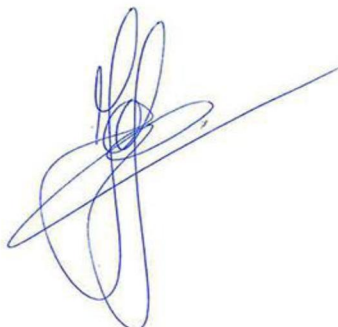
5. Overzicht van de bijlagen

Bijlage 1 Onderhandelaarsakkoord Cao SW 2019

Bijlage 2 Technische wijzigingen

Bijlage 3 Brief aan de staatssecretaris van SZW, toekomst loonontwikkeling WSW

Met vriendelijke groet,
College voor Arbeidszaken van de VNG

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

J. Jongepier
Secretaris van het College voor Arbeidszaken

Onderhandelaarsakkoord Cao SW 2019

Partijen betrokken bij de onderhandelingen voor de cao sociale werkvoorziening zijn op 28 juni 2019 een onderhandelaarsakkoord overeengekomen.

Partijen hebben de intentie om te komen tot een langjarige CAO. Aangezien nog geen concrete toezegging is voor een LPO door de Staatssecretaris van SZW en partijen de gevolgen van het pensioenakkoord op de korte termijn willen onderzoeken is gekozen voor een kortdurende CAO.

Partijen komen het volgende overeen:

1. Looptijd

De nieuw overeengekomen cao heeft een looptijd van één jaar te weten van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2019.

2. Salarisontwikkeling

Partijen hebben de intentie om net als in de cao 2015-2018 de afspraak over loonontwikkeling conform de LPO-systematiek langjarig voort te zetten. Aangezien er op dit moment nog geen overeenstemming is over deze systematiek en de hoogte van de LPO over 2019, worden de volgende structurele loonsverhogingen toegekend: Werknemers die meer dan WML verdienen ontvangen per 1 juli 2019 een loonsverhoging gelijk aan de WML-indexatie van 1 juli 2019 (1,23%). Daarnaast ontvangen zij in januari 2020 het verschil tussen de totale WML-indexatie van 2019 (2,57%) en de eerder verkregen verhoging van de van de WML-indexatie van 1 juli 2019. Dit komt neer op een salarisverhoging van 1,34% per 1 januari 2020. Mocht de LPO over 2019 hoger uitvallen dan de WML-indexatie over 2019 dan zal het meerdere worden uitgekeerd volgens het zogenoemde "Cedris-model".

Partijen gaan zo spoedig mogelijk gezamenlijk in overleg met de Staatssecretaris van SZW over een langjarige afspraak met betrekking tot toekenning van LPO voor koopkrachtbehoud van SW-werknemers. Tevens maken partijen voor het einde van deze looptijd nadere afspraken over de wijze waarop het LPO-bedrag jaarlijks wordt omgezet in een CAO-loonsverhoging.

3. Onderzoek pensioen

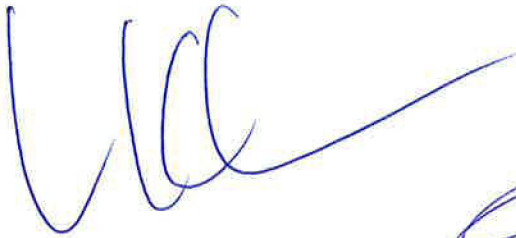
Partijen hebben kennisgenomen van het Pensioenakkoord (juni 2019). Partijen zullen gedurende de looptijd van deze cao onderzoeken wat de effecten en mogelijkheden zijn van het pensioenakkoord, waaronder de mogelijkheden om voor de AOW-gerechtigde leeftijd te kunnen uittreden.

4. Technische wijzigingen.

De gedurende de gesprekken overeengekomen technische wijzigingen worden doorgevoerd.

Aldus bereikt op 28 juni 2019 te Utrecht

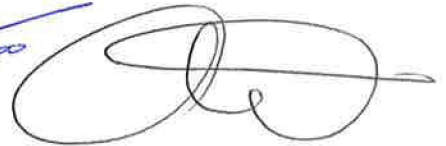
Sociale Partners bij de Cao SW



Huib van Olden
VNG



Peter Wiechmann
FNV



Alie de Jonge
CNV



Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid(SZW)
Mw. drs. T. van Ark
Postbus 90801
2509 LV 'S-GRAVENHAGE

Datum
5 juli 2019
Kenmerk
TAZ/U201900561
Telefoonnummer
06 57593107
Bijlage(n)
-

Onderwerp

Toekomst loonontwikkeling WSW

Geachte mevrouw Van Ark,

Hierbij verzoeken sociale partners betrokken bij de Cao Sociale Werkvoorziening (VNG, FNV en CNV) u om hulp bij het kunnen afsluiten van een nieuwe cao. Sinds afgelopen najaar zijn wij in onderhandeling over die nieuwe cao, maar stuiten daarbij op een financieel probleem dat partijen niet zelf kunnen oplossen. Hierdoor dreigt helaas evenals in 2015 een cao-conflict te ontstaan.

In 2015 was het probleem dat gemeenten voor de werknemers in de SW niet beschikten over arbeidsvoorwaardenruimte, en daarmee geen mogelijkheid zagen om een cao met structurele loonsverhogingen af te spreken. Ook in de jaren voor 2015 was om die reden sprake van een nullijn, met als gevolg jaar in jaar uit koopkrachtverlies voor deze werknemers met een arbeidsbeperking. Tevens leidde dit tot het ongewenste effect dat het cao-loongebouw zwaar onder druk kwam te staan, aangezien als gevolg van de WML-indexatie uitsluitend de laagste loonschaal (= wettelijk minimumloon) bleef stijgen.

Na een jaar met veel arbeidsonrust, hebben cao-partijen uiteindelijk met de hulp van het Ministerie van SZW een cao weten af te spreken met een looptijd van 4 jaar. Ons gezamenlijke pleidooi was destijds (en is anno 2019 nog steeds) dat het van overheidswege bieden van een fatsoenlijke arbeidsvoorwaardenruimte eigenlijk onderdeel had dienen te zijn van de decentralisatie van de Wsw: wij zien het als een maatschappelijk plicht om dit voor deze kwetsbare werknemers netjes te regelen. De langdurige cao-afspraken heeft vervolgens voor rust gezorgd in een sector die toch al meer in beweging is dan goed is voor de werknemers.

Uw voorganger, Staatssecretaris Klijnsma, heeft toen budget toegekend aan gemeenten door de loon en prijsontwikkeling (LPO) opnieuw uit te keren ten behoeve van koopkrachtbehoud van de WSW'ers. Cao-partijen hebben eind 2015 voor deze systematiek gekozen, om te voorkomen dat zij

voor de jaarlijks krimpende groep van werknemers die onder de cao SW vallen, voortdurend te maken zouden krijgen met moeizame onderhandelingen over de loonontwikkeling. Daarnaast is destijds bewust gekozen voor een buiten de invloedssfeer van partijen staande indexatie.

Werknemers hadden destijds overigens de voorkeur om af te spreken dat de indexatie van het WML gehanteerd zou worden als basis voor de loonontwikkeling in de cao SW. Zij gingen er daarbij vanuit dat de WML-indexatie grosso modo leidt tot koopkrachtbehoud. Werkgevers/gemeenten hadden en hebben echter geen invloed op de hoogte van de LPO en bovendien geen garantie dat de LPO de jaarlijkse WML-stijging dekt. De afgelopen drie jaar bleek de LPO toereikend om aan iedereen de WML-stijging toe te kennen. Als gevolg van de overeengekomen systematiek hebben de SW-werknemers die meer dan WML verdienen zelfs een iets hogere salarisstijging ontvangen.

Teneinde in staat te zijn om een nieuwe cao af te sluiten hebben partijen de behoefte om opnieuw een afspraak met u te maken over het langjarig toekennen aan gemeenten van LPO ten behoeve van de cao SW.

Hierbij speelt nu echter het volgende. Na lezing van de meicirculaire 2019 blijkt dat de LPO voor het eerst onvoldoende is om de WML-stijging te bekostigen. Dit zou er opnieuw toe leiden dat het SW-loongebouw in elkaar wordt gedrukt. En belangrijker: dat de lonen van de SW-werknemers substantieel achter blijven bij de koopkrachtontwikkeling. Dit leidt inmiddels tot onrust bij deze werknemers. Werknemersorganisaties geven aan dat zij het risico dat de loonstijging onder de WML-indexatie komt niet voor hun rekening willen nemen.

Werkgevers hebben gelet op de bezuinigingen op de SW echter geen ruimte om dit risico uit eigen middelen af te dekken. Na maanden onderhandelen dreigt hierover een patstelling te ontstaan, terwijl partijen het voor de betreffende werknemers zeer onwenselijk zouden vinden als dit opnieuw tot arbeidsonrust gaat leiden.

Wij zijn gezamenlijk van mening dat toekenning van minimaal de WML-stijging aan alle SW-werknemers wenselijk is. Dit zorgt bij de werknemers voor rust, zekerheid en koopkrachtbehoud en sluit daarmee ook aan bij de afspraak uit het regeerakkoord dat werken moet lonen. Deze werknemers zijn immers afhankelijk van hun werk binnen de SW, en kunnen niet zo maar de keuze maken om hun koopkrachtbehoud elders te realiseren.

Om bovengenoemde redenen verzoeken wij u om opnieuw langjarig LPO toe te kennen aan gemeenten ten behoeve van de cao SW, maar zodanig vormgegeven dat hiermee minimaal de WML-indexatie kan worden gehanteerd als algemene loonontwikkeling in de cao SW.

Partijen hebben vervolgens de intentie om deze systematiek door te zetten tot het moment waarop de laatste medewerker uitstroomt uit de WSW. Die intentie willen we nu al vormgeven door een cao met een maximale looptijd van 5 jaar af te spreken.

Wij zouden hierover graag met u in gesprek gaan. De looptijd van de vorige cao SW is inmiddels een half jaar verstreken. Aangezien de werknemers nu per 1 juli 2019 een salarisverhoging verwachten dringen wij er op aan op zo kortst mogelijke termijn met u in gesprek te gaan.

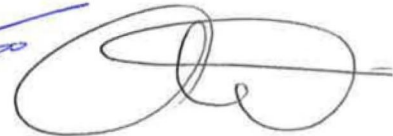
Hoogachtend
Sociale partners bij de Cao SW,



Huib van Olden
VNG



Peter Wiechmann
FNV



Alie de Jonge
CNV

P.S. 28 juni 2019, 16.00 uur:

Inmiddels is er in afwachting van de uitkomst van het gesprek, in het belang van koopkrachtbehoud van de werknemers een kort lopend onderhandelaarsakkoord gesloten met een werkingskracht voor 2019.

Technische wijzigingen Cao SW 2019

Cao-partijen, de VNG, de FNV en het CNV zijn onderstaande technische wijzigingen van de Cao SW overeengekomen:

1. Aanpassing in de definitie van werknemer, artikel 1.1 lid 1 onder c:

Huidig artikel 1.1. lid 1 sub c luidt:

Werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de wet en die een dienstbetrekking heeft bij de werkgever als bedoeld in sub b van dit artikel, met uitzondering van de werknemer die werkzaam is bij die werkgever in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de Wet sociale werkvoorziening.

“Werkzaam is bij” wil nog niet zeggen dat die werknemer daar ook in dienst is, terwijl begeleid werken daar wel van uit gaat. Aangezien in lid 1 sub a de Wet sociale werkvoorziening in de cao als “de wet” wordt aangehaald hier ook de wet gebruiken.

Gewijzigd: Artikel 1.1 lid sub c als volgt te wijzigen:

Werknemer: de werknemer als bedoeld in artikel 1 lid 1 van de wet en die een dienstbetrekking heeft bij de werkgever als bedoeld in sub b van dit artikel, met uitzondering van de werknemer die **een dienstbetrekking heeft** bij die werkgever in het kader van begeleid werken als bedoeld in artikel 7 van de wet.

2. Wijziging artikel 5.9 lid 4 “tijdelijke toelage”

Huidig artikel 5.9 lid 4 luidt:

Indien een werknemer over gaat naar een nieuwe functie en schaal wordt voor de maximale duur van 1 jaar een tijdelijke toelage ter hoogte van het verschil toegekend. Als de werknemer teruggaat naar de oude functie vervalt deze toelage. Blijft de werknemer na dit jaar in de nieuwe functie dan krijgt de werknemer de nieuwe functie en functieschaal.

In de cao SW wordt de toelage niet als looncomponent aangewezen. Hierdoor telt de toelage niet mee bij de berekening van de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering. Cao-partijen vinden dit een ongewenste situatie. Om dit te repareren worden volgende wijzigingen doorgevoerd:

Wijziging artikel 1.1 lid 1 sub p “definitie loon:

Loon: het bedrag van de schaal dat de werknemer is toegekend op grond van artikel 5.1 t/m 5.5 en **artikel 5.9 lid 4.**

Wijziging artikel 5.9 lid 4:

Indien een werknemer over gaat naar een nieuwe functie en schaal wordt voor de maximale duur van 1 jaar een tijdelijke toelage ter hoogte van het verschil toegekend. **De toelage wordt aangemerkt als loon.** Als de werknemer teruggaat naar de oude functie vervalt deze toelage. Blijft de werknemer na dit jaar in de nieuwe functie dan krijgt de werknemer de nieuwe functie en functieschaal.”

3. Wijziging artikel 6.4 “kortdurend zorgverlof”

Huidig artikel 6.4 kortdurend zorgverlof luidt:

1. De werkgever verleent de werknemer op diens verzoek verlof verlenen voor de noodzakelijke verzorging, anders dan bij wijze van calamiteit, in verband met ziekte van de echtgenoot, geregistreerd partner, inwonend kind en van de ouders.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste 2 maal de formele arbeidsduur per week van de desbetreffende werknemer.
3. Het verlof komt voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer.

In de toelichting wordt de zin “ in afwijking van de Wet arbeid en zorg, voor de helft voor de rekening komt voor de werkgever en voor de helft voor de werknemer” direct gevolgd door de zin dat “de werknemer tijdens het verlof wel recht heeft op het wettelijk minimumloon.” In de praktijk heeft deze opvolging van zinnen geleid tot verschillen in de uitvoering. Zo zijn er situaties bekend waar de werkgever over ging tot verrekenen met het salaris terwijl er wellicht een mogelijkheid was om te verrekenen met (bovenwettelijk) verlof. Voor de aanpassing is er aansluiting gezocht bij de veranderende artikelen in de komende cao gemeenten.

Wijziging artikel 6.4 “kortdurend zorgverlof”:

1. De werkgever verleent de werknemer verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een naaste. Het verlof is ten hoogste 2 keer de formele arbeidsduur per week in elke periode van 12 maanden.
2. Het verlof komt voor de helft voor rekening van de werkgever en voor de helft voor rekening van de werknemer.
3. De werkgever en de werknemer kunnen samen een manier van verrekening van het verlof overeen komen.

Wijziging van de toelichting:

Op grond van deze regeling verleent de werkgever de werknemer verlof bij de noodzakelijke verzorging van een ziek naaste. In artikel 5.1 van de Wet arbeid en zorg is opgenomen voor welke personen kortdurend zorgverlof kan worden opgenomen. U meldt het verlof zo spoedig mogelijk bij uw werkgever. Uw werkgever kan u achteraf vragen om bewijs dat het verlof nodig was. U kunt

bijvoorbeeld een doktersrekening laten zien. Het zorgverlof hoeft niet per se aaneengesloten te worden opgenomen. Voor de eerste noodmaatregelen die getroffen moeten worden, kan een beroep worden gedaan op artikel 6.3. (buitengewoon verlof).

Voorwaarde voor kortdurend zorgverlof is dat de zieke noodzakelijke verzorging nodig heeft. En u bent gezien de concrete omstandigheden van het geval de enige die de zieke zorg kan geven. Kan iemand anders de verzorging op zich nemen? Dan heeft u geen recht op kortdurend zorgverlof. Voor iemand die bijvoorbeeld in het ziekenhuis ligt, kunt u meestal geen kortdurend zorgverlof opnemen. Want de zieke krijgt al verzorging.

Wordt u ziek tijdens het verlof en kan u de zorg daardoor niet meer verlenen dan stopt het verlof. In afwijking van de Wet arbeid en zorg komt het verlof voor de helft voor rekening van werkgever en voor de helft van de werknemer. De manier van verrekenen, in loon of in verlof, komen werkgever en werknemer samen overeen. Verrekening met wettelijk verlof is echter niet mogelijk. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op het wettelijk minimumloon.

4. Schrappen artikel 6.12 “seniorenregeling geldig tot 1 oktober 2008

Navraag bij het Pensioenfonds PWRI heeft opgeleverd dat er geen actieve deelnemers meer zijn die op 30 september 2008, 57 jaar of ouder waren. Het artikel komt te vervallen. Alle verwijzingen naar dit artikel worden ook geschrapt.

In de Cao SW 2019 e.v. wordt de verwijdering als volgt aangegeven:

6.12 Seniorenregeling geldig tot 1 oktober 2008
[vervallen]

5. Wijziging artikel 8.1 lid 3 loondoorbetaling bij ziekte

Huidig artikel 8.1 lid 3 doorbetaling loon 3e ziektejaar:

3. Wanneer als gevolg van in gebreke blijven van de werkgever de termijnen voor een aanvraag van een WIA- uitkering zijn vertraagd, heeft de werknemer, in afwijking van lid 2, in het derde ziektejaar recht op loondoorbetaling en wordt de loondoorbetaling uit het 2e ziektejaar verhoogd naar het oorspronkelijke niveau, zolang deze situatie voortduurt.

De onduidelijkheid van dit artikel komt voort uit het feit dat het artikel te breed wordt toegepast. Dit artikel gaat alléén over die gevallen waarin de werkgever in gebreke is gebleven als het gaat om de aanvraag juist en tijdig in te dienen. Dit artikel gaat nadrukkelijk niet over die gevallen waarin de werkgever niet, of niet voldoende inspanningen heeft geleverd en de aanvraag, na in behandeling te zijn genomen, niet wordt toegekend. Als dit laatste het geval is, moet de werkgever in het derde jaar het oorspronkelijke salaris betalen.

De aanvraag wordt niet in behandeling genomen omdat deze niet juist of niet volledig is. Het artikel zegt dan dat de werkgever de loondoorbetaling moet verhogen naar het oorspronkelijke niveau. Dit zelfs op enig moment in het tweede jaar. Hierin zit de onduidelijkheid. UWV kan dit besluit namelijk tijdig nemen, maar men kan dit ook (te) laat nemen. Hierdoor ontstaat willekeur. Voorstel is om artikel aan te passen dat het oorspronkelijke niveau van loondoorbetaling te allen tijde plaatsvindt vanaf week 104.

Wijziging van artikel 8.1 lid 3:

3. Wanneer als gevolg van in gebreke blijven van de werkgever de termijnen voor een aanvraag van een WIA- uitkering zijn vertraagd, heeft de werknemer, in afwijking van lid 2, **in het derde ziektejaar recht op 100% loondoorbetaling, zolang deze situatie voortduurt.**

Door de regel “en wordt de loondoorbetaling uit het 2e ziektejaar verhoogd naar het oorspronkelijke niveau” te schrappen wordt het artikel duidelijker en verdwijnt de willekeur als het gaat om de startdatum van oorspronkelijke loondoorbetaling.

6. Toelichting artikel 4.3 feitelijke arbeidsduur

Het gaat hier om een werktijdenregeling waarbij de feitelijke arbeidsduur per week afwijkt van de formele arbeidsduur per week. Op grond van artikel 4.3, lid 1 kan de feitelijke arbeidsduur per week afwijken van de formele arbeidsduur per week gemeten over een periode van maximaal 26 weken. Indien er sprake is van een groepsgewijze inroostering is daarbij instemming vereist van de ondernemingsraad (artikel 4.3, lid 1, sub b).

Artikel 4.7 geeft verdere invulling van de inroostering aan. Van belang daarbij is ook dat een incidentele wijziging van het rooster uiterlijk 3 werkdagen voordat de wijziging van toepassing is in het bezit van de werknemer is gesteld (artikel 4.7, lid 5). Het op initiatief van de werkgever door de werknemer op laten nemen van compensatie en/of verlofdagen of –uren is ook aan te merken als een incidentele wijziging van het rooster.

Indien de weersomstandigheden het uitvoeren van de gebruikelijke werkzaamheden in de weg staan, kan de werkgever de werknemer andere passende werkzaamheden laten verrichten.

Weersomstandigheden zijn geen reden voor de werkgever om de werknemer te kunnen verplichten compensatie en/of verlofuren op te nemen.

7. Nadere toelichting buitengewoon verlof bij doktersbezoek, artikel 6.3 lid 1 sub h:

De tekst van artikel 6.3 lid 1 luidt:

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van loon verleend: ”

sub h: “bij een noodzakelijk bezoek aan een arts of een in verband met zijn handicap noodzakelijk bezoek aan een deskundige persoon of instantie, indien hij die niet in zijn vrije tijd kan bezoeken.”

In de toelichting staat: “Onder vrije tijd wordt in dit geval verstaan de tijd voor en na werktijd en tijdens vakantie en compensatie-uren.” Nieuw is de toevoeging: “Duidelijk moet zijn dat **compensatie-uren slechts als vrije tijd gelden indien deze reeds zijn ingepland.**”

- Uitgangspunt is dat doktersbezoek plaatsvindt in eigen tijd. Van de werknemer wordt verwacht dat hij probeert de afspraak zo te plannen dat die in zijn vrije tijd valt. Indien het doktersbezoek niet in eigen tijd te plannen valt, probeert de werknemer de afspraak zodanig te maken dat het zijn werk het minst beïnvloedt. Dat wil zeggen zo vroeg of zo laat mogelijk op de dag.
- Onder eigen tijd wordt verstaan (zoals vermeld in de toelichting): de tijd voor en na werktijd, tijdens reeds geplande vakantie en reeds geplande compensatie-uren. Dat betekent:
 - a. er wordt geen buitengewoon verlof verleend als de werknemer op die datum al een vrije dag of vrij dagdeel heeft ingepland. *NB: onder “gepland” wordt verstaan: aangevraagd en goedgekeurd.*
 - b. als de werknemer volgens zijn gebruikelijke rooster geacht wordt om op die datum te werken, is op dat moment geen sprake van vrije tijd. De werknemer kan niet worden gevraagd om zelf een vakantiedag of compensatie-uren op te gaan nemen, om naar de dokter te gaan.
- De tijd die benodigd is voor het doktersbezoek, wordt volledig als buitengewoon verlof toegekend (dus niet deels eigen verlof, of een maximum of standaard aantal uren per doktersbezoek). Dit is inclusief de reistijd die redelijkerwijs nodig is.
- Voor parttimers is eigen tijd de tijd waarop zij volgens hun normale rooster niet werken. Zij mogen dus niet worden verplicht om te ‘schuiven’ met uren.