

## 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 vakantietoelage 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. Schrapen 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.