Handreiking bij overgang naar nieuwe cao Aan de Slag

Doel / inleiding
Bij de onderhandelingen over de nieuwe cao Aan de Slag, hebben sociale partners afgesproken dat werkgevers zorgen voor een soepele overgang van medewerkers die nu een arbeidscontract hebben en met ingang van 1 juli 2021 onder de werkingssfeer van de cao vallen.

Voor de periode tot aan 1 juli 2021 gaan we er vanuit dat de werkgever de wet, waaronder de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), heeft toegepast op de arbeidsverhouding met de medewerker. Uiteraard voor zover de WAB van toepassing was. We raden de werkgevers aan om dat voor zichzelf na te gaan. Voor zover de WAB van toepassing is adviseren we de medewerkers conform de WAB te behandelen of hen anderszins op correcte wijze te compenseren. Zie ook hiervoor de website van Cedris met notities met betrekking tot de WAB [Cedris-De-gevolgen-van-Wet-Arbeidsmarkt-in-Balans-aanvullende-notitie.pdf].

Deze handreiking van Cedris en de VNG biedt aan werkgevers een juridisch kader en voorbeelden om in verschillende situaties een overgangsregeling/overgangsafspraken te kunnen opstellen vanaf de inwerkingtreding van de cao per 1 juli 2021. De vakbonden FNV en CNV hebben deze handreiking gelezen. Zij kunnen op verzoek van werknemers of eventueel ondernemingsraad en werkgevers meedenken en voorstellen doen om een passende overgangsregeling op te stellen. Het is dus een handreiking voor werkgevers waarbij we beseffen dat we niet uitputtend kunnen zijn en elke situatie bij een werkgever of werknemer te kunnen beschrijven. In april organiseert Cedris (intervisie) bijeenkomsten voor de leden over de overgangsregeling, waarbij voorstellen ook kunnen worden uitgewisseld.

Karakter van de cao
De cao Aan de Slag is een standaard cao, en met uitzondering van de bepaling voor de overgangsregeling, mag niet van de cao-bepalingen worden afgeweken. Ook als dat in het voordeel van de medewerker is. Dit betekent dat de cao bindend is voor de via de VNG of Cedris aangesloten werkgevers en dat deze werkgevers de cao ten opzichte van alle werknemers moeten toepassen. Er doen zich daarbij uiteenlopende situaties voor.

Wijze van gebondenheid
In de eerste plaats is relevant of werknemer lid is van de vakbond dan wel of in eerdere afspraken tussen werkgever en werknemer op enigerlei wijze op de totstandkoming van deze cao is geanticipeerd. Er doen zich de volgende mogelijkheden voor:

Situatie 1 Werkgever en werknemer zijn georganiseerd (lid van de VNG of Cedris en van FNV of CNV)
In dat geval zijn werkgever en werknemer direct gebonden aan de cao Aan de slag (art. 12 WCAO). Dit heeft tot gevolg dat deze cao geldt in plaats van eerder overeengekomen afspraken / arbeidsovereenkomsten of arbeidsvoorwaardelijke regelingen. Vanwege het standaardkarakter gelden alle bepalingen van de cao Aan de Slag per direct. Maar wel kan worden voorzien in een overgangsregeling indien directe toepassing van de cao tot onredelijke situaties leidt.

Situatie 2 In de arbeidsovereenkomst staat een bepaling over overgang naar deze nieuwe cao
In dit geval is de werkgever dubbel gebonden door het lidmaatschap van VNG en/of Cedris en doordat er sprake is van een incorporatiebeding. Door het beding zijn werknemer en werkgever overeengekomen dat op de arbeidsovereenkomst deze nieuwe cao van toepassing is. Zij zijn daar in beginsel aan gebonden, met name wanneer duidelijk is dat de intentie van partijen is geweest aan deze nieuwe cao gebonden te zijn.

Bv *"Zodra de nieuwe cao voor de participatiewet bekend is, ontvang je van ons de tekst en passen wij vanaf dat moment die arbeidsvoorwaarden toe. Tot die tijd gelden de arbeidsvoorwaarden zoals beschreven in de arbeidsovereenkomst / in de (aanstellings)brief."*

In zowel situatie 1 als 2 kan de werkgever besluiten voor een groep van werknemers een overgangsregeling af te spreken als directe overgang naar de cao Aan de Slag onredelijke gevolgen heeft. Indien er geen overgangsregeling geldt dan kan de werkgever in gevallen die onredelijk uitpakken gebruik maken van de hardheidsclausule (art.12 van de cao Aan de Slag).

Situatie 3 ***Werknemer is geen lid van de vakbond en*** **in arbeidsovereenkomst is niets afgesproken mbt overgang naar deze cao.**
In dat geval is werkgever (door zijn lidmaatschap van de VNG of Cedris) verplicht de cao ten opzichte van alle werknemers toe te passen maar is werknemer daaraan niet gehouden. De werknemer kan aangeven de betere/bestaande arbeidsvoorwaarden te willen behouden. Het is verstandig dat werkgever alsnog de toepasselijkheid van de cao met de werknemer schriftelijk overeenkomt in een brief of arbeidsovereenkomst en eventueel een overgangsregeling afspreekt. Ook kan de werkgever bijvoorbeeld na afloop van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aansluitend een arbeidsovereenkomst aanbieden met de toepasselijkheid van de cao Aan de Slag.

Tips bij het opstellen van een overgangsregeling
De werkgever kan besluiten een overgangsregeling te maken voor (een groep van) medewerkers in situatie 3 en/of als overgang naar de nieuwe cao onredelijk uitpakt.
Voor het treffen van een overgangsregeling zijn de volgende aspecten van belang:
- Wat is er in de huidige arbeidsovereenkomst met de medewerker afgesproken?
- Wat staat er in de huidige arbeidsvoorwaardelijke regeling?
- bij de afweging of een overgangsregeling noodzakelijk is, wordt het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden afgewogen en betrokken (functie, beloning, datum in dienst / ervaringsjaren in een functie, de hoeveelheid verlof, de hoogte van de reiskostenvergoeding, eindejaarsuitkering en pensioen);
- Maak de overgangsregeling simpel en eenvoudig. En bekijk goed of en welke arbeidsvoorwaarden je bij de overgang wilt compenseren.
- Beperk een eventuele afbouwregeling en afspraken in de tijd en houdt bij voorkeur als maximumperiode de looptijd van de cao (31 december 2023) aan.
- let bij het opstellen van de overgangsregeling ook op de persoonlijke situatie van een medewerker en bijvoorbeeld de gevolgen voor zijn (huur- zorg-) toeslagen.
- bepaal eerst op welk niveau de functie moeten worden ingedeeld volgens de nieuwe generieke profielen en leidt daaruit de indeling in salarisschaal af.
- Bespreek de overgangsregeling eventueel met de Ondernemingsraad en/of betrek de vakbond bij het opstellen van een overgangsregeling. Stuur de overgangsregeling ter informatie -via Cedris- aan de vakbond, zij kunnen hun leden sneller adviseren.

Hierna volgen voorbeelden -zonder uitputtend te kunnen zijn- van verschillende situaties die zich kunnen voordoen.

Uitgangspunt is dat vanaf 1 juli 2021 de cao Aan de Slag wordt toegepast en dat er 37 uur wordt gewerkt, tegen het salaris dat conform de schaalindeling uit de cao gaat worden toegekend. Het is dan dus niet mogelijk dat een arbeidsurenomvang van meer dan 37 uur wordt gecontinueerd, tegen een hoger of lager salaris behorend bij het functieniveau dan in het salarisgebouw is omschreven. Ervaringsjaren in een functie tellen niet automatisch mee, maar kunnen in het geheel van alle arbeidsvoorwaarden meegewogen worden. Een compensatie / overgangsregeling is bedoeld om een

overgang soepeler te maken naar de Cao Aan de Slag.

Hieronder geven we aan de hand van een voorbeeld verschillende mogelijkheden voor afspraken.

Situatie: medewerker gaat meer uren werken

De medewerker heeft nu een arbeidsovereenkomst voor 36 uur en gaat op grond van de cao 37 uur werken. Een overgangsregeling voor deze situatie kan zijn dat de medewerker door eenmalige extra vrije dagen wordt gecompenseerd. Bij het toekennen van extra verlof kan gekozen worden gedurende de looptijd van de cao, dus gedurende 2,5 jaar, jaarlijks extra verlof toe te kennen. Of er kan gekozen worden voor in 1x extra verlof toe te kennen om daarmee de extra te werken uren te compenseren. En alle variaties daar tussen. Let bij de regeling op het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden; misschien gaan de medewerkers er op andere vlakken op vooruit.

Situatie: medewerker heeft nu een hoger salaris

Medewerker heeft nu een hoger dan het salaris dat in de cao is vastgelegd, of hij heeft een eindejaarsuitkering waardoor hij meer ontvangt. Let op dat je ook kijkt naar het totale pakket aan arbeidsvoorwaarden: kreeg hij meer loon maar hoeft hij nu minder uren (bv 37 uur ipv 40 uur) te werken? Dan maakt dat de situatie weer anders.

De optie voor compensatie van het verminderen van het salaris kan dan worden gevonden door het aanbieden van:

-
- een tijdelijke toeslag of
- een afbouwregeling waarbij het verschil in inkomen in stappen wordt afgebouwd of
- een inschaling op een hogere periodiek of
- een bevroren toeslag die met de toekomstige loonindexering te laten inlopen of
- eenmalige extra vrije dagen (zie hiervoor).

Opties bij een afbouwregeling

Salaris terugbrengen naar het salaris passend in het functieniveau bij de functie, bij de start 100 % WML en bepaal het verschil in salarisbestanddelen. Voor het verschil kun je een toeslag geven. Tip hierbij: beperk de toelagen tot de periode van de looptijd van de cao.

- voor de duur van 2,5 jaar; of
- in 2,5 jaar geleidelijk afbouwen;
- met de indexering van het salaris laten inlopen

Opties bij inschaling in een hoger periodiek

Inschaling in een hogere periodiek kan aan de orde zijn als een medewerker bijvoorbeeld nu een functie heeft met vijf jaar ervaring en daarbij een salaris van 105% van het WML. In dat geval is het een optie -wederom afhankelijk van het totale pakket van huidige arbeidsvoorwaarden- om de medewerker op een hogere periodiek in te delen.