Voorstel wijziging gemeenschappelijke regeling Waterlands Archief.			
Datum vraag	**Fractie(s)**	**Vraag**	**Antwoord**
06-10-2022	PvdA	In het voorstel wordt melding gemaakt dat bij Artikel 31 een aantal wijzigingen plaats gaan vinden. Het personeel van de Bedrijfsvoeringorganisatie zal door deze wijziging onder de CAO SGO gaan vallen terwijl ze nu onder het CAO CAR/UWO vallen. **Vraag 1:** Kunt u uitleg geven wat de reden van deze wijziging is? **Vraag 2:** Kunt u aangeven of er essentiële verschillen tussen beide CAO's zitten? In artikel 31 eerste lid staat "Het bestuur stelt voor het personeel van de Bedrijfsvoeringsorganisatie de rechtspositie (regelingen en beleid) vast zoveel mogelijk conform de collectieve arbeidsovereenkomst samenwerkende gemeentelijke organisaties (CAO SGO)"	De vragen en de daarop geformullerde antwoorden zijn afgestemd met onze gemeentearchivaris van het Waterlands Archief. **Antwoord 1:** Op 1 januari 2020 trad de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) in werking. Individuele ambtenaren kunnen in de huidige situatie pas rechten ontlenen aan een CAO als de afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn omgezet in een rechtspositieregeling. Voor gemeenten is dit de Collectieve Arbeidsvoorwaardenregeling en de Uitwerkingsovereenkomst (CAR/UWO). Het Waterlands Archief volgt volgens Artikel 31, lid 1, GR Waterlands Archief als GR de CAO en CAR/UWO van de gemeenten. Door de invoering van de Wnra vervalt de rechtspositieregeling CAR/UWO van de gemeenten en is het niet meer mogelijk deze te volgen. Gemeenten hebben dan de CAO gemeenten. Voor GR'en wordt daarom een CAO samenwerkende gemeentelijke organisaties (CAO SGO) ingevoerd. Deze is een-op-een afgeleid van de CAO gemeenten. **Antwoord 2:** Zoals in het antwoord van vraag al opgenomen is het CAO SGO een-op-een afgeleid van de CAO gemeenten. In artikel 31 eerste lid staat "Het bestuur stelt voor het personeel van de Bedrijfsvoeringsorganisatie de rechtspositie (regelingen en beleid) vast zoveel

		Vraag 3: Betekent dit dat er van de CAO afgeweken kan worden	mogelijk conform de collectieve arbeidsovereenkomst samenwerkende gemeentelijke organisaties (CAO SGO)". **Antwoord 3:** In beginsel is afwijken niet toegestaan (artikel 1.5), maar, zo stelt artikel 1.7, in het voordeel van de werknemer mag dit wel, als de toepassing van de cao een nadeel voor de werknemer oplevert. De definitie van een "onevenredig nadeel" is echter lastig te bepalen en te meten. Het is moeilijk om te duiden wat ze daarmee zouden bedoelen. Artikel 1.5 | Karakter van de cao 1 Afwijken van bepalingen in deze cao is niet toegestaan, tenzij in de cao anders is bepaald. 2 Voor de werkgever die voor 1 januari 2020 een rechtspositieregeling hanteerde die was gebaseerd op de rechtspositieregeling van de gemeenten Amsterdam, Den Haag, Rotterdam of Utrecht, en daarom afwijkingen van de CAR-UWO kent, kunnen dezelfde afwijkende afspraken van deze cao blijven gelden. Voorwaarde voor het blijven gelden van de afwijkende afspraken is dat ze overeenkomen met de limitatief beschreven afwijkingsmogelijkheden in bijlage 7 van deze cao. Daarnaast gelden de afwijkende afspraken alleen voor de medewerkers die op 31 december 2019 een aanstelling of arbeidsovereenkomst hadden bij de werkgever. In bijlage 7 van de cao staan de bepalingen waarvan afwijken mogelijk is, limitatief beschreven. Artikel 1.7 | Hardheidsclausule

			De werkgever kan in individuele gevallen in het voordeel van de werknemer afwijken van het bepaalde in deze cao, als naar zijn oordeel toepassing van de cao leidt tot onevenredig nadeel voor de werknemer. Dit mag geen strijd opleveren met de wet.