
Bijlage 9 Regeling verzoeken toepasselijkheid of ontheffing van de cao

Ex artikel 1.2 B en C

A. Regeling verzoek toepasselijkheid

Aan elk verzoek over de toepasselijkheid van de cao ex artikel 1.2 B worden de volgende voorwaarden gesteld:

1. De werkgever stuurt een verzoek naar de cao-tafel Sociaal Werk, ter attentie van de secretaris, per e-mail: caosociaalwerk@fcb.nl.
2. Uit het verzoek blijken de context van het verzoek, de relatie van de indiener tot de werkgever, de complete gegevens over de organisatie en de motivatie en achtergronden van het verzoek.
3. Het verzoek moet verder ten minste aan de volgende criteria voldoen:
 - a. De aanvrager stuurt tevens de instemming c.q. reactie van de or of pvt op dit verzoek;
 - b. Alle relevante en gevraagde documentatie wordt meegezonden.

De werkgever heeft één maand de tijd voor het completeren van gevraagde informatie en documentatie. Desgewenst kan de werkgever die eenmaal met dezelfde periode verlengen.

4. De secretaris controleert of de aanvraag compleet is en neemt contact op met de indiener en/of de werkgever en bespreekt het tijdspad om tot behandeling van het verzoek in het overleg van de cao-tafel Sociaal Werk te komen. De richtlijn voor de ambtelijke voorbereiding is vier weken. De behandeling van een compleet verzoek staat op de agenda van het dan eerstvolgende reguliere overleg van de cao-tafel Sociaal Werk. De cao-tafel Sociaal Werk vergadert minimaal vier keer per jaar.

Als in een verzoek sprake is van toepassing of toepasselijkheid van een andere cao dan neemt de secretaris zo nodig eerst contact op met een vertegenwoordiging van deze andere cao.

5. Na behandeling van het verzoek in het overleg van de cao-tafel Sociaal Werk deelt de secretaris de verzoekende indiener en/of werkgever het besluit mee:
 - a. De indiener en/of werkgever levert, indien nodig, aanvullende informatie voor een besluit over het verzoek. Afhankelijk van de aard van deze aanvullende informatie wordt bepaald wanneer de behandeling van het aangevulde verzoek kan plaatsvinden;
 - b. Van het besluit over de toepasselijkheid van de cao ontvangt de indiener en/of werkgever evenals de or/pvt een schriftelijke bevestiging.
6. In de schriftelijke bevestiging van het besluit staan de overwegingen die tot het besluit hebben geleid. De cao-tafel kan aan het besluit voorwaarden verbinden.
7. Als de werkgever het niet eens is met het besluit van de cao-tafel Sociaal Werk kan hij daarover een klacht indienen bij de cao-tafel Sociaal Werk.
8. Als de cao-tafel Sociaal Werk en de werkgever in goed overleg de klacht niet kunnen oplossen, kunnen partijen besluiten om een onafhankelijke derde in te schakelen. Deze onafhankelijke derde beoordeelt de klacht en doet daarover een uitspraak. De werkgever en de cao-tafel Sociaal Werk delen de kosten voor inschakeling van deze onafhankelijke derde.

B. Regeling ontheffingsverzoek

Aan elk ontheffingsverzoek ex artikel 1.2 C worden de volgende voorwaarden gesteld:

1. De werkgever stuurt een verzoek naar de cao-tafel Sociaal Werk, ter attentie van de secretaris, per e-mail: caosociaalwerk@fcb.nl
2. De werkgever licht het verzoek inhoudelijk toe. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, dient het verzoek ten minste aan de volgende criteria te voldoen:
 - a. De aanvrager toont aan dat hij onder de werkingssfeer van de Cao Sociaal Werk en één of meer andere cao's of rechtspositieregelingen valt;
 - b. De aanvrager onderbouwt waarom ontheffing wordt gevraagd en beargumenteert waarom deze redenen moeten leiden tot ontheffing van de cao;
 - c. Uit het verzoek blijkt dat de or of pvt instemt met het verzoek;
 - d. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers na een eventuele dispensatie dienen voldoende gewaarborgd te zijn en deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze cao. Dit blijkt uit afspraken die zijn gemaakt met de regionale vertegenwoordigers van de vakbonden die betrokken zijn bij deze cao en de instemming van de or of pvt;
 - e. alle relevante en gevraagde documentatie wordt meegezonden.
3. Voor het completeren van de benodigde informatie en documentatie geldt een termijn van één maand, die door de werkgever eenmaal met dezelfde periode verlengd kan worden. Indien het verzoek niet compleet is nadat of één maand of twee maanden de gelegenheid is gegeven dit te completeren kan de cao-tafel Sociaal Werk besluiten het verzoek niet in behandeling te nemen.
4. De secretaris controleert of de aanvraag compleet is en bespreekt met de werkgever het tijdspad om tot behandeling van het verzoek in het overleg van de cao-tafel Sociaal Werk te komen. Voor een ambtelijke voorbereiding is de richtlijn vier weken. De behandeling van een compleet verzoek staat op de agenda van het dan eerstvolgende reguliere overleg van de cao-tafel Sociaal Werk. De cao-tafel Sociaal Werk vergadert minimaal vier keer per jaar;
5. Als het gaat om een verzoek ten gunste van toepassing van een andere cao, dan neemt de secretaris voorafgaand aan de behandeling van het verzoek, zo nodig contact op met een vertegenwoordiging van deze andere cao. Hierdoor wordt de behandeling in ieder geval drie maanden uitgesteld.
6. Het besluit waarbij het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd kan slechts bij eenstemmigheid worden gegeven.
7. Na behandeling van het verzoek in het overleg van de cao-tafel Sociaal Werk deelt de secretaris de verzoekende werkgever de uitkomst van de behandeling mee:
 - a. De werkgever levert, indien nodig, aanvullende informatie. Afhankelijk van de aard van deze aanvullende informatie wordt bepaald wanneer de behandeling van het aangevulde verzoek kan plaatsvinden;
 - b. Van het besluit dat ontheffing wordt verleend of dat geen ontheffing wordt verleend, ontvangen de werkgever en de or/pvt een schriftelijke bevestiging.

8. De schriftelijke bevestiging van het besluit bevat een vermelding van de overwegingen die tot het besluit hebben geleid. De cao-tafel Sociaal Werk kan aan het besluit voorwaarden verbinden.
9. Als de werkgever het niet eens is met het besluit van de cao-tafel Sociaal Werk kan hij daarover een klacht indienen bij de cao-tafel Sociaal Werk.
10. Als de cao-tafel Sociaal Werk en de werkgever in goed overleg de klacht niet kunnen oplossen, kunnen partijen besluiten om een onafhankelijke derde in te schakelen. Deze onafhankelijke derde beoordeelt de klacht en doet daarover een uitspraak. De werkgever en de cao-tafel Sociaal Werk delen de kosten voor inschakeling van deze onafhankelijke derde.
11. In aanvulling op de bovenstaande voorwaarden gelden bij een ontheffingsverzoek voor slechts een aantal werknemers of van een aantal cao-bepalingen de volgende aanvullende voorwaarden:

De werkgever is verplicht het verzoek tot ontheffing vergezeld te doen gaan van:

- a. Een vermelding van de cao-bepaling(en) waarvan de werkgever ontheffing vraagt; en/of
 - b. Een overzicht van het aantal werknemers en, per werknemer -voor wie ontheffing wordt gevraagd- gespecificeerd en geanonimiseerd: de omvang dienstverband, inschaling, functie, datum indiensttreding en eventueel verwachte einddatum dienstverband, alsmede een afschrift van hun geanonimiseerde arbeidsovereenkomsten; en
 - c. De redenen waarom de werkgever ontheffing vraagt voor deze groep werknemers of voor deze bepalingen en argumentatie waarom deze redenen moeten leiden tot ontheffing van de cao; en
 - d. Een concreet en gemotiveerd voorstel over de na de ontheffing van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden voor de betreffende groep werknemers dan wel in plaats van de bepalingen waarop ontheffing wordt gevraagd; en
 - e. Een bewijs van overleg en reactie van de regionale vakbondsvertegenwoordigers en een bewijs dat de or of pvt instemt met het verzoek tot ontheffing en met het in sub d genoemde voorstel.
12. De cao-tafel Sociaal Werk zal bij een ontheffingsverzoek voor een deel van de werknemers of voor een beperkt aantal cao-bepalingen in ieder geval deze punten toetsen:
 - De redenen waarom de werkgever de ontheffing vraagt dienen voldoende gegrond te zijn;
 - De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
 - De door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.