

- **Wat is het voordeel van een sociaal statuut als cao?**

Als je iets aanmeldt als cao (in de markt ken ik dit vooral van het aanmelden van een Sociaal Plan; ik denk dat dit vergelijkbaar is) dan krijgt het 'kracht van cao'. De status gaat dan naar trede 2 van het trappetje. Als dat niet het geval is, dan is het niet meer dan een overeenkomst en moet die langs de weg van de overeenkomst (trede 4) worden geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomsten. Het is waar dat de ongeorganiseerde werknemers (artikel 14, trede 3) alsnog zullen moeten instemmen, maar als zij werkzaam zijn bij de werkgever, dan zijn daar wel wegen voor en doorgaans wordt niet geaccepteerd in de rechtspraak dat een artikel 14-werknemer zich onttrekt aan minder welgevallige afspraken. Dit is bepaald in het TPG/Bollemeijer-arrest van de Hoge Raad uit 2002.

- **Waar en hoe is de plaats van het personeelshandboek in het trappetjesschema? Zie schema in sheet.**

Trede 5: het betreft puur individueel verbintenissenrecht; afspraken die door middel van aanbod en aanvaarding (incorporatie) onderdeel gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst.

- **Stel als je als gemeente werk insourcet dat qua werkingssfeer valt onder een cao met AVV. Moet de gemeente dan voor die medewerkers die andere cao toepassen en hoe zit het dan met bijvoorbeeld met pensioen.**

Pensioen is niet mijn specialisme, maar volgens mij blijft dat altijd ABP.

Bij deze casus is het van belang om te kijken naar de werkingssfeer van de Cao Welzijn bijvoorbeeld: bevat deze een hoofdzakelijkheids criterium? Met andere woorden: moet de cao alleen worden toegepast als de organisatie deze activiteiten 'in hoofdzaak' uitvoert? Als dat niet het geval is, dan kan het gebeuren dat voor die groep medewerkers een andere cao van toepassing is.

- **Is het aan de individuele gemeentelijke werkgever om het overleg over de reikwijdte aan te gaan (bij mogelijk andere cao's ook van toepassing) of is dat aan het College voor Arbeidszaken van de VNG?**

Dit is een taak voor de VNG; het betreft de Cao Gemeenten en dan moeten de cao-sluitende partijen het overleg opzoeken met 'aanpalende' sectoren. Een individuele gemeente (als lid van de cao-sluitende partij) heeft geen zeggenschap; hij is weliswaar gebonden, maar geen contractspartij.

- **Maakt het nog uit of een gemeente daadwerkelijk nieuw werk inbesteed of dat dit werk (bijv. hoveniers, catering) van oudsher al binnen de eigen gemeentelijke organisatie zelf wordt uitgevoerd?**

Dat maakt niet uit. Het gaat om nu: de situatie zoals die nu is. En feitelijk zou -als wordt vastgesteld dat een gemeente daadwerkelijk een andere cao moet toepassen- met terugwerkende kracht tot 1-1-2020 kunnen worden bepaald dat die verplichting moet worden nageleefd. Normaalgesproken is de terugwerkende kracht mogelijk tot 5 jaar terug. Maar in dit geval uiteraard niet voor de WNRA.