

## Technische wijzigingen Cao SW 2020

Partijen bij de Cao SW zijn op 20 april 2020 een akkoord overeengekomen met een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2020. Op basis van het onderhandelaarsakkoord, enkele tekstuele/technische wijzigingen en wijziging van de wetgeving zijn onderstaande wijzigingen in de Cao overeengekomen. De wijzigingen zijn vetgedrukt.

1. Wijziging van de looptijd in artikel 1.2 lid 2

**Artikel 1.2 Werkingssfeer**

Lid 2: Deze cao treedt in werking op 1 januari **2020** en heeft een looptijd tot en met 31 december **2020**.

2. Invoegen nieuw artikel 1.4, VN Gehandicaptenverdrag

**Artikel 1.4 VN Gehandicaptenverdrag**

Partijen bij deze cao erkennen het belang van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. Zij zeggen toe alles te doen wat redelijkerwijs in hun vermogen ligt om bij te dragen aan het realiseren van de doelstellingen van het verdrag.

3. Artikel 5.4, Afspraken loonsverhoging in deze cao

De afspraak is vertaald in een gewijzigd artikel.

**Artikel 5.4**

Werknemers die meer dan WML verdienen ontvangen per **1 juli 2020** een loonsverhoging gelijk aan de WML-indexatie van **1 juli 2020**. Daarnaast ontvangen zij in januari **2021 het verschil tussen de LPO-verhoging in procenten over 2020 en de eerder ontvangen WML-indexatie van juli 2020**.

4. Wijziging artikel 6.3 lid 1 onder e (geboorteverlof/partnerverlof)

Het huidige artikel 6.3 lid 1 onder e luidt:

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:

- e. bij de bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner zoveel verlof als nodig is om over een aaneengesloten periode van 2 kalenderdagen de vrije beschikking te hebben;

Per 1 januari 2019 is het geboorteverlof/partnerverlof verruimd. Artikel 6.3 lid 1 onder e is aangepast aan die wijziging en de toelichting bij dit artikel is komen te vervallen.

*Gewijzigd artikel 6.3 lid 1 sub e geboorteverlof/partnerverlof*

Tenzij de belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt aan de werknemer door de werkgever buitengewoon verlof met behoud van loon verleend:

- e. bij de bevalling van de echtgenote of geregistreerd partner: maximaal één maal de wekelijkse arbeidsduur, op te nemen binnen vier weken na de geboorte.**

*Toelichting bij artikel 6.3 lid 1 sub e*

#### **Vervallen**

#### 5. Wijziging in de toelichting artikel 6.4 kortdurend zorgverlof

In de Cao 2019 is de toelichting gewijzigd. De zin "Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op het wettelijk minimumloon" leverde in de praktijk discussie op. Partijen hebben de laatste alinea van de toelichting bij dit artikel herschreven. De eerste twee alinea's blijven staan.

*Gewijzigde toelichting Artikel 6.4 kortdurend zorgverlof*

**Wordt de werknemer ziek tijdens het verlof en wordt de zorg daardoor niet meer verleend dan stopt het verlof. In afwijking van de Wet arbeid en zorg komt het verlof voor de helft voor rekening van de 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. Indien gebruik wordt gemaakt van verrekening in loon heeft de werknemer gedurende het verlof recht op minimaal het wettelijk minimumloon.**

#### 6. Wijziging van de bedragen in artikelen 7.5a en 7.5b

*Artikel 7.5a (eigen bijdrage bij een ter beschikking gestelde vervoersvoorziening)*

De eigen bijdrage bedraagt per **1 juli 2020 € 28,12** netto per maand.

*Artikel 7.5b (Het bedrag van 2010)*

De maandelijkse tegemoetkoming is per 1 juli **2020 € 8,44**.

#### 7. Hoofdstuk 9, wijziging artikel 9.1 en wijziging naam artikel 9.2

Huidige artikel 9.1 luidt:

##### **9.1 Individueel ontwikkelingsplan (IOP)**

1. De werkgever is gehouden om, na overleg met de werknemer, binnen 3 maanden na indiensttreding, een individueel ontwikkelingsplan op te stellen voor de werknemer.
2. Het ontwikkelingsplan is een plan gericht op uitstroom, doorstroom en/of ontwikkeling.
3. Het ontwikkelingsplan bevat het traject van scholing en begeleiding gericht op het vergroten van de competenties en vaardigheden van de werknemer. Het traject sluit aan bij hetgeen is opgenomen in het ontwikkelingsplan op grond van lid 2.

4. De werknemer is gehouden alle medewerking te verlenen en deel te nemen aan de door de werkgever aangeboden voorzieningen ter uitwerking van zijn individueel ontwikkelingsplan, voor zover dit in alle redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd. Werknemers in dienst voor 1 januari 1998 zijn niet gehouden mee te werken aan uitstroom uit een dienstverband in het kader van de wet.
5. Bij het vaststellen van het individueel ontwikkelingsplan wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals die blijken uit de indicatie- of herindicatiebeschikking, bedoeld in artikel 11, van de wet.
6. In het ontwikkelingsplan wordt aangegeven welke voorzieningen de werkgever ter beschikking stelt ter bevordering of verbetering van de arbeidsbekwaamheid van de werknemer, gericht op de doelstelling zoals bedoeld in lid 2.
7. De werkgever rapporteert jaarlijks in zijn sociaal jaarverslag over de wijze van uitvoering van de individuele ontwikkelingsplannen, de globale inhoud en richting van die plannen, het aantal plannen dat voor werknemers is opgesteld en de mate waarin gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheid om te belonen met het wettelijk minimumloon indien wordt voldaan aan de voorwaarden van artikel 9.2, lid 1.
8. Indien de werknemer van mening is, na overleg met de werkgever, dat de werkgever tekortschiet in het nakomen van verplichtingen om een individueel ontwikkelingsplan op te stellen, dan wel dat deze tekort schiet in de uitvoering daarvan, kan hij zich wenden tot de geschillencommissie als bedoeld in artikel 2.5 van deze cao.
9. De medewerker heeft het recht om iemand die zijn vertrouwen geniet mee te nemen naar een gesprek dat hij met een vertegenwoordiger van het SW-bedrijf heeft over zijn IOP.
10. De werknemer ontvangt een schriftelijke bevestiging van het voor hem vastgestelde individueel ontwikkelingsplan waarin onder meer is vermeld de eventueel te volgen scholing en de condities waaronder dit geschiedt.

Leden 1 en 3 zijn herschreven. Vanwege de nieuwe omschrijving zijn leden 6, 7 en 10 komen te vervallen. Leden 8 en 9 zijn omgenummerd naar respectievelijk lid 6 en lid 7.

#### **Artikel 9.1      Individueel ontwikkelingsplan (IOP)**

- 1. De werkgever is gehouden om, in overleg met de werknemer, een individueel ontwikkelingsplan op te stellen. Gedurende het dienstverband van de werknemer wordt dit plan minimaal eens per jaar besproken en waar nodig bijgesteld. De werknemer ontvangt hiervan steeds een actueel exemplaar.**
2. Het ontwikkelingsplan is een plan gericht op uitstroom, doorstroom en/of ontwikkeling.
- 3. Het ontwikkelingsplan beschrijft de kansen en mogelijkheden voor de werknemer om zich te kunnen blijven ontwikkelen gedurende zijn loopbaan en bevat afspraken over de manier waarop dit door training, opleiding en begeleiding wordt bereikt. Ook maken werknemer en**

**werkgever afspraken over duurzame inzetbaarheid, dus over hoe de werknemer gezond aan het werk kan blijven.**

4. De werknemer is gehouden alle medewerking te verlenen en deel te nemen aan de door de werkgever aangeboden voorzieningen ter uitwerking van zijn individueel ontwikkelingsplan, voor zover dit in alle redelijkheid van de werknemer kan worden gevergd. Werknemers in dienst voor 1 januari 1998 zijn niet gehouden mee te werken aan uitstroom uit een dienstverband in het kader van de wet.
5. Bij het vaststellen van het individueel ontwikkelingsplan wordt rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, zoals die blijken uit de indicatie- of herindicatiebeschikking, bedoeld in artikel 11, van de wet.
6. Indien de werknemer van mening is, na overleg met de werkgever, dat de werkgever tekortschiet in het nakomen van verplichtingen om een individueel ontwikkelingsplan op te stellen, dan wel dat deze tekort schiet in de uitvoering daarvan, kan hij zich wenden tot de geschillencommissie als bedoeld in artikel 2.5 van deze cao.
7. De medewerker heeft het recht om iemand die zijn vertrouwen geniet mee te nemen naar een gesprek dat hij met een vertegenwoordiger van het SW-bedrijf heeft over zijn IOP.

Omdat wijzigingen in artikel 9.1 hebben plaatsgevonden dekt de kop van artikel 9.2 de lading van artikel meer. Een IOP is er gedurende het hele dienstverband.

*Huidige kop artikel 9.2*

9.2 Loon tijdens individueel ontwikkelingsplan

*Nieuwe kop artikel 9.2*

9.2 **Loon eerste vijf jaar dienstverband bij IOP**

8. *Gewijzigde loontabel per 1 juli 2020 (zie [www.caosw.nl](http://www.caosw.nl))*

Het wettelijk minimumloon zal per 1 juli 2020 met 1,6% stijgen. Vanwege de afspraken over loonsverhoging zijn de bruto maandbedragen in de slaristabel met 1,6% gestegen.

Juni 2020