

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozardsaas.nl>
 To: **stichting FCB Dienstverleners in arbeidsmarktvraagstukken**
<[5.1.2.E]@fcb.nl>
 Subject: Zaak 219551 - cao 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB
vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL. bedenkingen
 Date: 22.11.2021 14:46:31 (+0100)
 Attachments: Bedenkingen.pdf (6 pages)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte heer [5.1.2.E]

Naar aanleiding van uw verzoek om algemeen verbindendverklaring (avv) van (gewijzigde) bepalingen van uw cao zijn bedenkingen ingebracht door Zilver advocaten namens: VNG, FNV (sector Overheid), CNV Overheid, en vereniging FDO-MHA.

Bedenkingen

De bedenkingen treft u in uw dossier via de zaakstatus pagina (zie verwijzing onderaan dit bericht). De bedenkingen zien primair op werkingssfeeroverlap tussen uw cao en de cao voor Gemeenten en de cao A&O Fonds Gemeenten. Graag verneem ik van u of deze bedenkingen u aanleiding geven tot opmerkingen.

Ingevolge paragraaf 6.2.1 van het Toetsingskader AVV kunnen bepalingen betreffende de werkingssfeer die geen duidelijke afbakening van de rechtsgebieden bevatten of die overlapping met een of meerdere cao's waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard of doorgaans algemeen verbindend worden verklaard teweegbrengen, niet algemeen verbindend worden verklaard. Deze beleidsregel doelt op die situaties, waarbij sprake is van een objectief bepaalbare en onweerlegbare overlapping van werkingssferen tussen twee of meer bedrijfstakcao's die voor avv worden voorgedragen.

Volledigheidshalve merk ik in dat kader op dat het lopende verzoek om avv van bepalingen van de cao Sociaal werk jeugdzorg en kinderopvang FCB opgeschort blijft totdat er een oplossing is bereikt over het werkingssfeerconflict.

Dispensatieverzoek

Naar aanleiding van uw verzoek om algemeen verbindendverklaring (avv) van bepalingen van uw cao is tevens een dispensatieverzoek ingediend door Zilver advocaten namens: VNG, FNV (sector Overheid), CNV Overheid, en vereniging FDO-MHA.

Op grond van paragraaf 7 van het Toetsingskader AVV wordt dit verzoek om dispensatie aangehouden totdat de overlap van de werkingssfeer tussen beide cao's is opgelost.

In geval van bedenkingen op grond van werkingssfeeroverlap als hierboven bedoeld, dient conform onderdeel 6.2 van het Toetsingskader AVV eerst het werkingssfeerprobleem opgelost te worden alvorens de avv-procedure kan worden voortgezet. Indien beide cao's waarbij het werkingssfeerprobleem speelt voor avv zijn voorgedragen, liggen beide procedures stil. Dispensatieverzoeken die in dit verband zijn ingediend zullen worden aangehouden totdat het werkingssfeerprobleem is opgelost, omdat na het bereiken van een oplossing voor het werkingssfeerprobleem dispensatie in principe niet meer aan de orde zal zijn.

In dit verband verzoek ik u zo spoedig mogelijk te reageren. Ik verzoek u de gevraagde gegevens door middel van een reactie op dit e-mailbericht op te sturen. Hierbij dient u onderstaande referentie in uw reactie te laten staan. Mocht u niet in de gelegenheid zijn binnen deze termijn een definitieve reactie te geven, verzoek ik u hiervan de reden(en) aan te geven en daarbij te vermelden wanneer u verwacht met een definitieve reactie te komen.

Voor de goede orde meld ik u dat door het indienen van genoemde bedenkingen de netto behandelingsduur van 8-weken in het kader van de procedure om te komen tot een avv-besluit niet van toepassing is.

Uw antwoord zie ik gaarne zo spoedig mogelijk tegemoet.

Met vriendelijke groeten,

5.1.2.E

5.1.2.E

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdrefp1c8sduvyxtf0kiumfg5g2zns7sjnc1u3pzgb6i6ferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdrefp1c8sduvyxtf0kiumfg5g2zns7sjnc1u3pzgb6i6ferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdrefp1c8sduvyxtf0kiumfg5g2zns7sjnc1u3pzgb6i6ferdrzm

Aan: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Van: 5.1.2.E 5.1.2.E (advocaat bij Zilver Advocaten)

Namens: i) de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, ii) FNV, sector Overheid, iii)
CNV Overheid (onderdeel van CNV Connectief) en iv) de Vereniging FDO-MHA

Datum: 14 november 2021

Betreft: Bedenkingen tegen verzoek tot algemeenverbindendverklaring van
bepalingen van de cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en
Kinderopvang 2022-2024

1. Inleiding

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (hierna: “VNG”), FNV, sector Overheid, CNV Overheid en FDO-MHA (hierna gezamenlijk ook: “betrokkenen”) hebben bedenkingen tegen het verzoek van de partijen bij de cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022-2024 (hierna: “de cao FCB”) om de bepalingen van deze cao algemeen verbindend te verklaren. Er is sprake van een overlappende werkingssfeerbepaling met de cao Gemeenten, en de cao A&O fonds Gemeenten.¹ Hierdoor kunnen gemeenten verplicht worden op groepen werknemers tegelijkertijd verschillende cao’s toe te passen. Betrokkenen achten dit ongewenst. Informeel overleg over een nauwkeurige afbakening van de werkingssfeerbepalingen heeft niet tot een oplossing geleid. Hierdoor zien betrokkenen zich genoodzaakt bedenkingen in te brengen tegen de verzochte algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de cao FCB. De cao FCB kent combineert de werkingssfeerbepalingen van onder andere de cao Jeugdzorg en de cao Sociaal Werk. De werkingssfeerbepalingen van deze twee cao’s conflicteren eveneens met de werkingssfeerbepaling van de cao Gemeenten.

Separaat zullen betrokkenen een dispensatieverzoek indienen voor het geval de bedenkingen worden verworpen en het verzoek tot algemeenverbindendverklaring zou worden ingewilligd.

2. Situatie bij gemeenten

Met ingang van 1 januari 2020 is de cao Gemeenten van kracht geworden. De aanleiding is de invoering van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren. Alle gemeenten in Nederland zijn lid van de VNG. De werkingssfeerbepaling van de cao Gemeenten luidt als volgt (zie art. 1.2):

¹ Er ligt een cao-akkoord ter goedkeuring voor aan de leden van de werknemersorganisaties en de leden van de VNG. Zelfs als dit akkoord wordt afgewezen, zal er in 2022 een rechtsgeldige cao Gemeenten zijn. De huidige cao Gemeenten is namelijk niet opgezegd, en betrokkenen bevestigen dat dit ook niet zal gebeuren voor 1 december 2021.

- “1. Deze cao geldt voor gemeenten in artikel 123 Grondwet (Stb. 2019, 33), die zijn gelegen in het Europese deel van het Koninkrijk der Nederlanden.*
- 2. Deze cao geldt voor de werknemer die met de werkgever een arbeidsovereenkomst is overeengekomen. (...)”*

Verder volgt uit art. 1.5 (Karakter van de cao) dat de cao een ‘standaard-cao’ is. Afwijkingen zijn niet toegestaan, ook niet in voor de werknemer positieve zin, tenzij in de cao Gemeenten anders is bepaald.

Nu alle gemeenten in Nederland lid zijn van de VNG bestaat er bij deze ‘bedrijfstak-cao’ een 100% dekkingsgraad. Op grond van art. 9, lid 1, Wet CAO zijn alle gemeenten gebonden aan de cao Gemeenten. Deze omstandigheid brengt mee dat namens het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de VNG is meegedeeld dat de bepalingen van de cao Gemeenten niet algemeen verbindend verklaard kunnen worden (zie de brief van 2 oktober 2019 aan de VNG, kenmerk ministerie: 2019-0000141234). Een dergelijke algemeenverbindendverklaring zou de werkingssfeer van de cao Gemeenten niet uitbreiden.

3. Werkzaamheden gemeenten op het terrein van Sociaal Werk en Jeugdzorg

De gemeenten in Nederland mogen zelf bepalen of zij aan hen opgedragen taken op het terrein van Sociaal Werk en Jeugdzorg zelf uitvoeren, of dat zij deze taken uitbesteden. In het geval van uitbesteding worden de werkzaamheden uitgevoerd door organisaties die onder de werkingssfeer van de cao Sociaal Werk en de cao Jeugdzorg vallen. De werkzaamheden worden dan uitgevoerd door medewerkers die in dienst zijn van die externe organisaties, en dus niet door medewerkers die in dienst van een gemeente zijn. Uit de hiernavolgende toelichting blijkt dat zelfs dan al het probleem kan bestaan dat een medewerker tegelijkertijd onder de werkingssfeerbepalingen van twee verschillende cao's valt.

Gemeenten dienen deskundige medewerkers in dienst te hebben die kunnen adviseren over de uitvoering van opdrachten, bijvoorbeeld op grond van de Wet Maatschappelijke Ondersteuning. Zelfs als een gemeente taken zou uitbesteden, dienen dergelijke medewerkers de gemeente bij te staan en te adviseren. Er dient bij uitbesteding een aanbesteding plaats te vinden, en het vereist kennis van zaken om dit zorgvuldig te doen. Op grond van art. 1.1.1, onder C, sub b, cao FCB zouden medewerkers die bijvoorbeeld in het kader van een aanbesteding adviseren over toepassing en uitvoering van de WMO al onder het toepassingsbereik van de cao FCB vallen.

Daarnaast komt het voor dat gemeenten werkzaamheden op het gebied van Sociaal Werk en/of Jeugdzorg niet uitbesteden, maar deze werkzaamheden zelf uitvoeren.

Verder doet zich soms de situatie voor waarbij een gemeente een uitbesteding beëindigt, en taken zelf gaat uitvoeren. Dit kan leiden tot een situatie waarbij de medewerkers van de instelling die deze werkzaamheden uitvoerde op grond van art. 7:662 e.v. BW van rechtswege in dienst komen bij de gemeente, en onder de cao Gemeenten komen te vallen.

In de hiervoor genoemde gevallen ontstaat er een probleem met botsende/overlappende werkingssfeerbepalingen. De medewerkers zijn in dienst van de gemeente, en de gemeente

dient de cao Gemeenten op de medewerkers toe te passen. Tegelijkertijd volgt uit de werkingssfeerbepalingen van de cao FCB dat in geval van algemeenverbindendverklaring ook bepalingen van deze cao FCB van toepassing zijn op medewerkers die werkzaamheden op het terrein van Sociaal Werk en/of Jeugdzorg uitvoeren. Daarom dienen betrokkenen bedenkingen in.

Tot 1 januari 2020 was dit geen probleem, omdat de medewerkers van de gemeenten geen werknemers waren die werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst. Zij vielen hierdoor niet onder de werkingssfeerbepalingen van de cao FCB.

4. Werkingssfeer cao Sociaal Werk, volgens de cao FCB

In art. 1.1.1 (Sociaal Werk) van de cao FCB is aangegeven wie er als werkgever wordt aangemerkt:

“Werkgever: degene die een instelling of organisatie zoals bedoeld in artikel 1.1.1 van deze cao in stand houdt.

Instelling of organisatie: elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht. (...)

De cao is van toepassing op de sector Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening in het brede sociale domein waarbinnen:

- A *Instellingen en/of organisaties (of delen ervan) die activiteiten verrichten en/of voorzieningen hebben met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij en zelfredzaamheid van de burger.*
- B *Onder activiteiten en voorzieningen die sociale samenhang, participatie en zelfredzaamheid bevorderen, ongeacht de doelgroep, worden verstaan:*
 - 1 *Activiteiten gericht op het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken, buurten, en/of gemeenten (voorheen sociaal cultureel werk), waaronder wordt verstaan: (...)*
 - 2 *Activiteiten gericht op ontplooiing en participatie van jeugdigen en op preventie van opgroei- en opvoedproblemen bij jeugdigen, waaronder wordt verstaan: (...)*
 - 3 *Activiteiten gericht op het geven en uitvoeren van informatie, advies, cliëntondersteuning, begeleiding en interventies waaronder algemeen en specifiek maatschappelijk werk, waaronder wordt verstaan: (...)*
 - 4 *Activiteiten gericht op het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers, waaronder wordt verstaan: (...)*
 - 5 *Activiteiten gericht op maatschappelijke participatie en op het zelfstandig functioneren van kwetsbare doelgroepen zoals ouderen, mensen met een beperking, een chronisch psychisch probleem, een psychosociaal probleem, waaronder wordt verstaan: (...)*

6 *Activiteiten gericht op het bieden van korte of meer langdurige opvang en psychosociale begeleiding aan personen die (tijdelijk) niet beschikken over een eigen woonruimte of die hun woonomgeving hebben verlaten als gevolg van een crisissituatie op relationeel gebied of door materiele en/of psychische problemen, of die na ziekte, medische behandeling of mentale overbelasting gedurende 24 uur per dag tijdelijk opvang, begeleiding en verpleging behoeven. Hieronder wordt verstaan: (...)*

C *Tevens is deze cao van toepassing op:*

- a. *organisaties of instellingen (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen aan c.q. activiteiten te verrichten ten behoeve van instellingen of organisaties (of delen daarvan) in de zin van artikel 1.1.1 onder A die zich bezighouden met activiteiten en/of voorzieningen in de zin van artikel 1.1.1. B 1 tot en met 6 en/of medewerkers daarvan;*
- b. *Instellingen en organisaties (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen c.q. activiteiten te verrichten op het gebied van de in artikel 1.1.1 onder B 1 tot en met 6 bedoelde voorzieningen en/of activiteiten voor of aan derden. Onder ondersteunende diensten en activiteiten in de zin van deze bepaling worden in ieder geval verstaan:*
 - *beleidsontwikkeling, -vernieuwing en -advisering;*
 - *kwaliteitsontwikkeling, -bewaking en deskundigheidsbevordering;*
 - *kennisontwikkeling en -verspreiding;*
 - *onderzoek, documentatie en informatie;*
 - *ondersteuning en advisering."*

De hiervoor aangehaalde werkingssfeerbepaling is (zeer) ruim geformuleerd, en brengt medewerkers in dienst van gemeenten onder de werkingssfeer van de cao FCB op het moment dat deze medewerkers werkzaamheden verrichten op het gebied van Sociaal Werk. Dit volgt uit art. 2 cao FCB waarin is bepaald dat werknemer/medewerker is 'degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek met de werkgever heeft gesloten'. Tegelijkertijd is de cao Gemeenten op deze medewerkers van toepassing.

5. Werkingssfeer cao Jeugdzorg, volgens de cao FCB

In art. 1.1.2 (Jeugdzorg) van de cao FCB is aangegeven wie er als werkgever in de Jeugdzorg wordt aangemerkt. Ook hier is sprake van een (zeer) ruime werkingssfeer:

"1. Werkgever

De werkgever is de rechtspersoon die, al dan niet samen met een of meer andere rechtspersonen, één of meer organisaties in stand houdt. De werkgever heeft de volgende doelstelling: het bieden van ondersteuning van, en hulp en zorg aan jeugdigen en ouders, stiefouders of anderen die een

jeugdige als behorende tot hun gezin verzorgen en opvoeden bij opgroei- en opvoedproblemen- door het inzetten van het vakmanschap van de orthopedagogiek, de ontwikkelingspsychologie en kennis van het gezinssysteem. (...)
Ook ondernemingen die (nog) geen rechtspersoon zijn, maar die zich bezighouden met activiteiten als hieronder worden als werkgever aangemerkt.

De volgende werkgevers vallen in ieder geval onder de cao jeugdzorg:

- 1 De gecertificeerde instelling voor Jeugdbescherming en/of Jeugdreclassering*
- 2 De organisatie, de volgende zorg(vormen) aanbiedt:*
 - (kortdurende) ambulante hulp (zowel generalistische als specifieke) aan jeugdigen, het gezin en het netwerk daaromheen*
 - (opvoedingstrainingen voor ouders en jongeren gericht op aanpak van gedrags- en ontwikkelingsproblemen*
 - (...)"*

De hiervoor aangehaalde werkingssfeerbepaling brengt medewerkers in dienst van gemeenten onder de werkingssfeer van de cao FCB op het moment dat deze medewerkers werkzaamheden verrichten op het gebied van Jeugdzorg. Dit volgt uit art. 2 cao FCB waarin is bepaald dat werknemer/medewerker is 'degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek met de werkgever heeft gesloten'. Tegelijkertijd is de cao Gemeenten van toepassing.

6. Botsende/overlappende werkingssfeerbepalingen

Betrokkenen doen een beroep op paragraaf 3.2 en paragraaf 6.2 van het Toetsingskader AVV. Ook doen betrokkenen een beroep op de brief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de VNG van 2 oktober 2019 (zie hiervoor bij paragraaf 2) waaruit volgt dat de cao Gemeenten een cao is die voor alle werkgevers in de branche geldt. Er is al een 100% dekkingsgraad, en algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de cao Gemeenten zou aldus geen redelijk doel meer dienen.

Primair doen betrokkenen een beroep op de discretionaire bevoegdheid van de Minister om cao-bepalingen niet algemeen verbindend te verklaren in het geval van een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden. Betrokkenen zijn van mening dat de partijen bij de cao FCB te ruime werkingssfeerbepalingen hebben vastgesteld voor activiteiten op het gebied van Sociaal Werk en Jeugdzorg, waardoor medewerkers in dienst van gemeenten, die werkzaamheden op het gebied van Sociaal Werk en Jeugdzorg uitvoeren, onder het bereik van de cao FCB zouden vallen. Tegelijkertijd vallen zij ook onder de cao Gemeenten. Betrokkenen achten dit onredelijk en daarom ongewenst dat gemeenten ook bepalingen uit de cao FCB na zouden moeten komen.

Hierbij is mede van belang dat er voor gemeenten, naast de cao Gemeenten, tevens de cao A&O fonds Gemeenten van toepassing is (deze cao is inmiddels verlengd voor het jaar 2022, en zal daarna verder worden verlengd).² De gemeenten zouden voor de betreffende

² Aanmelding van de cao A&O fonds Gemeenten voor 2022 volgt dit jaar nog.

medewerkers dan zowel opdrachten moeten doen op basis van de cao FCB, als op basis van de cao A&O fonds Gemeenten. Dit zou tot dubbele verplichtingen leiden. Dit achten betrokkenen onredelijk en daarom onacceptabel.

Subsidiair stellen betrokkenen zich op het standpunt dat de cao Gemeenten voor de toepassing van paragraaf 6.2, onder 1, gelijkgesteld dient te worden aan een cao waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard, of doorgaans algemeen verbindend worden verklaard, mede gelet op de inhoud van de brief van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de VNG van 2 oktober 2019. Op grond van de Wet CAO zijn de gemeenten, als gebonden leden van de cao-partij VNG, verplicht de cao Gemeenten toe te passen op al hun medewerkers. Indien de gemeenten op grond van een besluit tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de cao FCB ook deze cao moeten toepassen op medewerkers die activiteiten uitvoeren op het terrein van Sociaal Werk en/of Jeugdzorg, dienen er op grond van de Wet CAO en de Wet AVV de facto op één arbeidsverhouding tegelijkertijd twee stelsels van arbeidsvoorwaarden te worden toegepast. Daaruit zullen dubbele verplichtingen voortvloeien (bijvoorbeeld opdrachten aan zowel het Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang enerzijds en opdrachten aan het A&O fonds Gemeenten anderzijds), en dat is een te grote benadeling van de rechtmatige belangen van de gemeenten. Hierbij dient ook meegewogen te worden dat de cao Gemeenten een 'standaard-cao' is. Afwijkingen van deze cao zijn niet toegestaan, ook niet in voor de werknemer positieve zin, tenzij de cao Gemeenten een specifieke afwijking toestaat. Het zal derhalve niet alleen tot dubbele verplichtingen leiden, maar ook tot conflicterende bepalingen.

Betrokkenen zijn bereid de bedenkingen nader mondeling of schriftelijk toe te lichten indien de Minister dat wenselijk acht voor de beoordeling.

7. Conclusie

Betrokkenen verzoeken de Minister om de bedenkingen van betrokkenen aan de partijen bij de cao FCB voor te leggen. Betrokkenen zijn bereid tot overleg met de partijen bij de cao FCB om een oplossing te vinden voor de botsende/overlappende werkingssfeerbepalingen tussen de cao Gemeenten (en de cao A&O fonds Gemeenten) enerzijds en de cao FCB anderzijds. Indien en voor zover een dergelijke oplossing niet gevonden kan worden, verzoeken betrokkenen de Minister om het verzoek tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de cao FCB af te wijzen, dan wel de behandeling van het verzoek op te schorten totdat het probleem van de botsende/overlappende werkingssfeerbepalingen alsnog is opgelost.

Betrokkenen zullen tevens om dispensatie van de cao FCB vragen voor het geval de Minister geen ruimte ziet de hiervoor genoemde verzoeken van betrokkenen in te willigen.

Amsterdam, 14 november 2019

Gemachtigd

5.1.2.E

5.1.2.E

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
 <duawp.inkomend@mozardsaas.nl>
 To: **stichting FCB Dienstverleners in arbeidsmarktvraagstukken**
 <[5.1.2.E]@fcb.nl>
 Subject: Zaak 219551 - cao 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB
 vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL.
 Date: 21.01.2022 13:48:11 (+0100)
 Attachments: Besluit sociaal werk jeugdzorg.pdf (17 pages)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte heer [5.1.2.E]

Naar aanleiding van uw verzoek met zaaknummer 219551 waarin u heeft verzocht om algemeenverbindendverklaring (avv) van (gewijzigde) bepalingen van uw cao, vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Het besluit tot avv van (gewijzigde) bepalingen van uw cao is integraal gepubliceerd in de Staatscourant van 21 januari 2022, publicatienr. 1664.

Het besluit is te downloaden van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/>.

Naar aanleiding van bovengenoemd besluit en met het oog op een eventueel toekomstig avv-verzoek vraag ik tevens uw aandacht voor het volgende.

Grensoverschrijdende detachering

Wanneer werkgevers uit de Europese Economische Ruimte (EER) of Zwitserland tijdelijk werknemers naar Nederland detacheren is van rechtswege de 'harde kern' van algemeenverbindendverklaarde (avv'de) cao-bepalingen op die gedetacheerde werknemers van toepassing (zie art 2a, Wet AVV). In dit verband wil ik u graag wijzen op de webpagina's 'posting of workers' op onze website <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl>.

Op deze website kunt u een Engelstalige versie van uw avv'de cao publiceren. Hiermee vergroot u de kenbaarheid van de geldende arbeidsvoorwaarden die de buitenlandse werkgevers aan hun gedetacheerde werknemers dienen te garanderen. Indien in uw sector sprake is van grensoverschrijdende detachering raad ik u vriendelijk maar dringend aan om van deze mogelijkheid gebruik te maken.

Vanaf 30 juli 2020 is de Europese herziene detacheringsrichtlijn in de Nederlandse wetgeving geïmplementeerd, onder meer in de Wet AVV. Dit betekent dat de harde kern wordt uitgebreid en dat voor detacheringen die langer dan 12 maanden duren nagenoeg de gehele avv'de cao door buitenlandse werkgevers moet worden gegarandeerd aan hun gedetacheerde werknemers (deze periode van twaalf maanden kan onder voorwaarden verlengd worden naar achttien maanden). We adviseren u ook deze aanvullende arbeidsvoorwaarden middels een Engelse vertaling kenbaar te maken via de bovengenoemde website.

Het is mogelijk het ministerie van SZW te verzoeken uw cao te laten vertalen. SZW schakelt daarvoor een vertaalbureau in en verstrekt daarvoor de opdracht. De juistheid van de vertaling blijft de eindverantwoordelijkheid van de partijen die de cao hebben afgesloten. In de vertaling dient te zijn aangegeven welke arbeidsvoorwaarden (harde kern) de buitenlandse werkgever moet garanderen aan zijn gedetacheerde werknemers. De aanvraag voor een verzoek tot vertaling kunt u indienen via PostbusFunctioneelBeheerUAW@minszw.nl.

Per 1 maart 2020 geldt ook een meldingsplicht voor de buitenlandse werkgevers die in Nederland een tijdelijke opdracht uitvoeren en hierbij werknemers detacheren. Vanaf die datum zijn deze werkgevers verplicht om melding te maken van onder meer welke werkzaamheden zij zullen verrichten, in welke periode en welke werknemers zij detacheren. De klant/opdrachtgever in Nederland is verplicht deze melding te controleren. Informatie hierover vindt u op de website: <https://www.postedworkers.nl>.

Representativiteit

Op grond van paragraaf 4.1 van het Toetsingskader AVV vindt periodiek steekproefsgewijs onderzoek plaats naar de kwaliteit van representativiteitsgegevens op basis waarvan tot besluitvorming is overgegaan op uw avv-verzoek. Indien u geselecteerd wordt voor deze steekproef bent u verplicht de hiervoor noodzakelijke gegevens beschikbaar te stellen. Dit betekent onder meer dat u alle oorspronkelijke (bron)gegevens die zijn gebruikt bij de opgave van de representativiteit bij het laatst ingewilligd avv-verzoek dient te bewaren, zodat deze desgevraagd beschikbaar kunnen worden gesteld.

Met het oog op de aanlevering van een toekomstige representativiteitsopgave wijs ik u op de praktische handreiking Representativiteit. Deze handreiking treft u digitaal aan op

<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl>. De handreiking biedt houvast bij het opstellen van de representativiteitsopgave en kan uw avv-procedure versnellen door vermindering van het aantal procedure onderbrekingen in verband met de representativiteit.

Aanleveren jaarstukken

Op grond van het Toetsingskader Avv zijn algemeen verbindend verklaarde fondsen verplicht om jaarlijks voor 1 juli hun jaarstukken over het afgelopen boekjaar digitaal aan het ministerie van SZW te zenden. Dit kunt u doen via de website www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl. In uw geval gaat het om de fonds(en)....(invullen). Gezien het avv-besluit bent u in beginsel verplicht om uw jaarstukken in te dienen in de boekjaren ...t/m.....(invullen).

De jaarstukken worden door de Minister van SZW getoetst aan de vormvereisten voor avv en in globale zin bezien om te verkennen of deze in het licht van het bepaalde in de Wet AVV en het Toetsingskader AVV evidente vragen oproepen. U dient een ondertekende versie van de jaarrekening, het bestuursverslag, de daarop betrekking hebbende controleverklaring en de eventuele verantwoordingen van de subsidieontvangende instellingen aan te leveren. Daarnaast dient u ook, voor publicatiedoeleinden op onze website, een tweede exemplaar van de jaarrekening en het bestuursverslag (zonder ondertekening, zonder controleverklaring en zonder eventuele verantwoordingen) te overleggen. Op onze website kunt u hierover meer informatie vinden.

Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 verandert het arbeidsrecht als gevolg van de implementatie van de richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (91/533/EEG). De Richtlijn heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen en gelijktijdig te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. Het wetsvoorstel ter implementatie van de Richtlijn is inmiddels te raadplegen. Het verdient aanbeveling om het gehele wetsvoorstel door te lezen, en met name de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel (Kamerstukken II, 2021–2022, 35 962, nr. 3).

Mogelijk zijn sommige artikelen uit uw cao per 1 augustus 2022 niet meer in overeenstemming met wetgeving, die als gevolg van de implementatie van de richtlijn wijzigt. In verband daarmee geef ik u in overweging om de cao hierop te beoordelen en eventueel per laatstgenoemde datum te herzien. Volledigheidshalve willen we er u op attenderen dat de implementatie per 1 augustus 2022 direct in werking zal treden zonder dat hiervoor overgangsrecht geldt. Dit betekent dat u bij cao's die doorlopen tot na deze datum ook al rekening moet houden met de bepalingen uit deze nieuwe wet.

Mocht u naar aanleiding van dit bericht nog specifieke vragen hebben, dan kunt u contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.E

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard!/verwijzing?
mRef=mzrdrefmynln5cb61nh1eg59o04h7lpubrcbsjd1rx2ktofferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard!/verwijzing?mRef=mzrdrefmynln5cb61nh1eg59o04h7lpubrcbsjd1rx2ktofferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdrefmynln5cb61nh1eg59o04h7lpubrcbsjd1rx2ktofferdrzm



Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022/2024 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 januari 2022 tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partijen ter ener zijde: Brancheorganisatie Kinderopvang, Sociaal Werk Nederland en Jeugdzorg Nederland;

Partijen ter andere zijde: FNV Zorg en Welzijn en CNV Connectief.

Naar aanleiding van dit verzoek zijn schriftelijke bedenkingen ingebracht namens;

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG);

De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), sector Overheid;

Christelijk Nationaal Vakverbond Overheid (CNV Overheid), onderdeel van CNV Connectief, en;

Vereniging Functionarissen bij Decentrale Overheden en de Vereniging van Middelbare en Hogere Ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam (FDO-MHA).

Deze bedenkingen kunnen als volgt worden samengevat:

De bedenkingen betogen werkingssfeeroverlap, ten aanzien van de werkingssfeer terreinen Sociaal Werk en Jeugdzorg, met de cao Gemeenten en de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten.

Cao partijen bij de cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022/2024 (cao FCB) hebben in reactie op de bedenkingen verklaard dat de cao FCB niet van toepassing is op overheidswerkgevers in de zin van de cao Gemeenten en de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten. Er kan daarom volgens cao partijen FCB geen sprake zijn van werkingssfeeroverlap.

Van de indiener van de bedenkingen hebben wij vernomen dat de vakbonden betrokken bij de cao Gemeenten en de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten zich terugtrekken uit de bedenkingen procedure. De VNG heeft met instemming kennis genomen van het standpunt dat er geen sprake is van overlappende werkingssfeerbepalingen, en handhaaft de ingebrachte bedenkingen.

Overwegende ten aanzien van de bedenkingen:

Op grond van het Toetsingskader AVV geldt dat bedenkingen in verband met (vermeende) werkingssfeeroverlap, indien partijen bij de cao waarmee de overlap zou bestaan schriftelijk verklaren dat er in geen enkel opzicht sprake is van overlap, normaliter evident kansloos zijn.

Gelet op het bovenstaande vormen de ingebrachte bedenkingen geen beletsel om tot algemeenverbindendverklaring over te gaan. Daarnaast merk ik op dat bij een avv besluit niet kan worden afgeweken van de dwingendrechtelijke bepalingen ten aanzien van overgang van onderneming (art. 14a Wet Cao en art. 2b Wet AVV). Deze bepalingen blijven derhalve onverminderd van kracht.



Naar aanleiding van dit verzoek is een schriftelijk dispensatieverzoek ingediend namens:

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG);

De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), sector Overheid;

Christelijk Nationaal Vakverbond Overheid (CNV Overheid), onderdeel van CNV Connectief, en;

Vereniging Functionarissen bij Decentrale Overheden en de Vereniging van Middelbare en Hogere Ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam (FDO-MHA).

Dit verzoek is afgewezen in de vorm van een afzonderlijke beschikking conform de Algemene wet bestuursrecht. De beschikking is op dezelfde dag als waarop dit besluit tot algemeenverbindendverklaring is genomen aan de desbetreffende dispensatieverzoeker en aan de verzoeker tot algemeenverbindendverklaring verzonden.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV, V en VI is bepaald:

Artikel 1 Definities en begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, tenzij in een artikel van deze overeenkomst van het tegendeel blijkt, verstaan onder:

1.1 Werkgever

1.1.1 Sociaal Werk

Werkgever: degene die een instelling of organisatie zoals bedoeld in artikel 1.1.1 van deze cao in stand houdt.

Instelling of organisatie: elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht.

De werkingssfeer en de werkgevers die dit betreft worden hieronder aangegeven.

De cao is van toepassing op de sector Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening in het brede sociale domein waarbinnen:

- A. Instellingen en/of organisaties (of delen ervan) die activiteiten verrichten en/of voorzieningen hebben met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij en zelfredzaamheid van de burger.
- B. Onder activiteiten en voorzieningen die sociale samenhang, participatie en zelfredzaamheid bevorderen, ongeacht de doelgroep, worden verstaan:
 1. Activiteiten gericht op het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken, buurten, en/of in gemeenten (voorheen sociaal cultureel werk), waaronder wordt verstaan:
 - a. het ondersteunen, faciliteren van ontmoetingsplekken van en voor diverse groepen burgers (buurt- en dorpshuizen, wijkcentra, jongerencentra multifunctionele accommodaties, inloopcentra, speeltuinen en speelvoorzieningen in (brede)scholen, in verzorgingshuizen, in sportkantines, in buurtrestaurants);
 - b. het ondersteunen, faciliteren van activiteiten gericht op bevorderen van contacten (brede buurtactiviteiten, activiteiten voor kwetsbare doelgroepen (ouderen, mensen met beperkingen of psychosociale problemen, migranten), eettafels, (buurt)verenigingen, wijk-, buurt- en dorpssteams (verder te noemen wijkteams);
 - c. het stimuleren, ondersteunen, faciliteren van activiteiten gericht op verbeteren van de leefomgeving bij bewonersinitiatieven en -groepen, (buurt)bemiddeling, buurtcoöperaties, centra voor maatschappelijke ontwikkeling, wijkteams).
 2. Activiteiten gericht op ontplooiing en participatie van jeugdigen en op preventie van opgroei- en opvoedproblemen bij jeugdigen, waaronder wordt verstaan:
 - a. algemene jeugdvoorzieningen, (kinder- en jongerenwerk, buurt- en sportbevordering, speeltuinen, speelvoorzieningen), (met uitzondering van peuterspeelzalen);
 - b. informatie en advies en opvoedondersteuning (jongeren-inlooppunten, opvoedondersteuning, stimuleren /faciliteren opvoedgroepen, voorleeskringen, wijkteams);

- c. eerstelijns pedagogische (basis)hulpverlening, (school)maatschappelijk werk, gezinscoaching, signaleren en aanschakelen van hulp bij ernstige problemen (kinder- en jongerenwerk, specifieke ouderschapsvraagstukken, FIOM-hulpverlening, jonge moedergroepen, wijkteams);
 - d. begeleiding bij voorkomen van maatschappelijke uitval (schooluitval, toe leiden naar werk en HALT-voorzieningen).
3. Activiteiten gericht op het geven en uitvoeren van informatie, advies, cliëntondersteuning, begeleiding en interventies waaronder algemeen en specifiek maatschappelijk werk, waaronder wordt verstaan:
 - a. algemene informatievoorziening (informatiepunten, inloopcentra, voorlichtingsactiviteiten, steunpunten, wijk- buurt- en dorpssteams);
 - b. individuele ondersteuning, hulpverlening en begeleiding van cliënten/burgers bij hun vragen op diverse levensterreinen (ouderadvies, slachtofferhulp, sociaal raadsliedenwerk en rechtsbijstand, ondersteuning asielzoekers en vluchtelingen, tolken, sociale huisbezoeken, maatschappelijk werk, telefonische- en internethulpverlening, schuldhulpverlening, budget-ondersteuning en budgetbeheer, bewindvoering (met uitzondering van organisaties die uitsluitend beschermingsbewind en/of uitsluitend WSNP-bewind uitvoeren), advisering, praktische hulpverlening en/of bemiddeling bij het verantwoord (leren) omgaan met een huishoudbudget en/of het oplossen van een schuldprobleem, hulp bij huiselijk geweld, Leger des Heils);
 - c. advisering, training en ondersteuning van personen en groepen bij maatschappelijke participatie, emancipatie, bestrijding discriminatie, pleitbezorging en belangenbehartiging; cliëntenorganisaties, bewonersgroepen, zelforganisaties van minderheden, medezeggenschap en inspraakorganen (stimuleren, begeleiden, trainen en ondersteunen van vrijwilligerswerk zoals burenhulp, buurtbemiddeling, klussen- en ruildiensten, buddy- en maatjesprojecten, thuisadministratie, zelfhulpgroepen, en van verenigingen, stichtingen, cliëntenorganisaties, zelf- en belangenorganisaties).
4. Activiteiten gericht op het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers, waaronder wordt verstaan:
 - a. het ondersteunen van mantelzorgers met advisering, verwijzing en begeleiding en het organiseren van respijtzorg (vrijwilligerscentrales,-steunpunten en andere organisaties voor vrijwilligerswerk en mantelzorg);
 - b. werving, bemiddeling en ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers (stimuleren, begeleiden, trainen en ondersteunen van vrijwilligerswerk zoals burenhulp, klussen- en ruildiensten, buddy- en maatjesprojecten, thuisadministratie, zelfhulpgroepen, zelforganisaties).
5. Activiteiten gericht op maatschappelijke participatie en op het zelfstandig functioneren van kwetsbare doelgroepen, zoals ouderen, mensen met een beperking, een chronische psychisch probleem, een psychosociaal probleem, waaronder wordt verstaan:
 - a. ondersteunen van algemene toegankelijke collectieve voorzieningen voor kwetsbare doelgroepen ((dag)activiteiten, huiskamers in de buurt, Alzheimer-café, sport en beweegactiviteiten, buurtrestaurants);
 - b. stimuleren, faciliteren en ondersteunen van (vrijwillige) praktische dienstverlening om de zelfredzaamheid te vergroten (boodschappenplusbus, klussen- en ruildiensten, sociale alarmering, maaltijdvoorzieningen, wijkteams);
 - c. ambulante individuele hulpverlening en begeleiding op diverse levensterreinen (huisbezoeken en begeleiding vanuit sociale wijk-, buurt- en dorpssteams, maatschappelijk werk, schuldhulpverlening, budgetondersteuning en budgetbeheer, bewindvoering (met uitvoering van organisaties die uitsluitend beschermingsbewind en/of uitsluitend WSNP-bewind uitvoeren), netwerkversterking);
 - d. ondersteuning en begeleiding bij maatschappelijke en arbeidsparticipatie, het kunnen meedoen aan activiteiten, toeleiden naar en begeleiden bij passend (vrijwilligers)werk (arbeidsparticipatie- en dagbestedingsprojecten, zorgboerderijen, sociale activering en re-integratie-activiteiten).
6. Activiteiten gericht op het bieden van korte of meer langdurige opvang en psychosociale begeleiding aan personen die (tijdelijk) niet beschikken over een eigen woonruimte of die hun woonomgeving hebben verlaten als gevolg van een crisissituatie op relationeel gebied of door materiële en/of psychische problemen, of die na ziekte, medische behandeling of mentale overbelasting gedurende 24 uur per dag tijdelijk opvang, begeleiding en verpleging behoeven. Hieronder wordt verstaan:
 - a. ondersteuning en opvang voor slachtoffers van (dreigend) huiselijk geweld, ondersteuning en maatschappelijke opvang voor dak- en thuislozen, zwerfjongeren en anderen in instellingen of organisaties voor dag en/of nachtopvang, begeleid wonen en herstellingsoorden, sociale pensions (vrouwenopvang en Veilig Thuis, maatschappelijke opvang);
 - b. ondersteuning en opvang van vluchtelingen en asielzoekers en Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA);



- c. residentiële, kortdurende, somatische en/of psycho-somatische hulpverlening aan personen die na ziekte, medische behandeling of door mentale overbelasting gedurende 24 uur per dag tijdelijk opvang, begeleiding en verpleging behoeven, gericht op de terugkeer naar een zelfstandig maatschappelijk functioneren van het individu (herstellingsoorden, begeleid wonen).
- C. Tevens is deze cao van toepassing op:
- organisaties of instellingen (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen aan c.q. activiteiten te verrichten ten behoeve van instellingen en/of organisaties (of delen daarvan) in de zin van artikel 1.1.1 onder A die zich bezighouden met activiteiten en/of voorzieningen in de zin van artikel 1.1.1 B 1 tot en met 6 en/of medewerkers daarvan;
 - instellingen en organisaties (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen c.q. activiteiten te verrichten op het gebied van de in artikel 1.1.1 onder B 1 tot en met 6 bedoelde voorzieningen en/of activiteiten voor of aan derden.
Onder ondersteunende diensten en activiteiten in de zin van deze bepaling worden in ieder geval verstaan:
 - beleidsontwikkeling, -vernieuwing en -advisering;
 - kwaliteitsontwikkeling, -bewaking en deskundigheidsbevordering;
 - kennisontwikkeling en -verspreiding;
 - onderzoek, documentatie en informatie;
 - ondersteuning en advisering.

1.1.2 Jeugdzorg

1. Werkgever

De werkgever is de rechtspersoon die, al dan niet samen met een of meer andere rechtspersonen, één of meer organisaties in stand houdt. De werkgever heeft de volgende doelstelling: het bieden van ondersteuning van, en hulp en zorg aan jeugdigen en ouders, stiefouders of anderen die een jeugdige als behorende tot hun gezin verzorgen en opvoeden bij opgroei- en opvoedingsproblemen- door het inzetten van het vakmanschap van de orthopedagogiek, de ontwikkelingspsychologie en kennis van het gezinssysteem.

Deze ondersteuning, hulp en zorg heeft als doel om:

- deze problemen te verminderen, te stabiliseren, (methodisch) te behandelen of op te heffen en/of
- om te gaan met de gevolgen van psychosociale problemen en/of gedragsproblemen van de jeugdige, of bij dreigende zodanige problemen.

Ook ondernemingen die (nog) geen rechtspersoon zijn, maar die zich bezighouden met activiteiten als hieronder worden als werkgever aangemerkt.

De volgende werkgevers vallen in ieder geval onder de cao jeugdzorg:

- De gecertificeerde instelling voor Jeugdbescherming en/of Jeugdreclassering
- De organisatie, die volgende zorg(vormen) aanbiedt:
 - (kortdurende) ambulante hulp (zowel generalistische als specifieke) aan jeugdigen, het gezin en netwerk daaromheen
 - (opvoedings)trainingen voor ouders en jongeren gericht op aanpak van gedrags- en ontwikkelingsproblemen
 - meldingen en aanpak van kindermishandeling
 - crisishulp: thuis, in een ander gezin of op locatie van een instelling
 - pleegzorg arrangementen of zorgprogramma's waarin jeugdigen tijdelijk, in deeltijd of volledig, op locatie van een instelling verblijven (zorg, opvoeding, (gezins)behandeling) (Hieronder vallen ook de organisaties, die voorheen aangeduid werden als medisch kinderklinieken en medische kleuterdagverblijven, die sinds 1 januari 2004 via het 'overgangsprotocol medisch kleuterdagverblijven en medisch kinderklinieken d.d. 12 november 2003' onder de cao jeugdzorg zijn gebracht).
 - gesloten jeugdhulp
 - de kindertelefoon
 - een voorziening als vertrouwenspersoon
 - de particuliere justitiële jeugdinrichting (instelling conform artikel 1C Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen)
 - de organisatie die, consultatie, advies en/of ondersteuning geeft aan de professionals op algemene voorzieningen, zoals scholen, kinderopvangcentra en bso's en contact onderhoudt ter versterking van deze algemene jeugdvoorzieningen en ter bevordering van de vroegtijdige signalering van problemen bij jeugdigen die tot opgroei-problemen en of gedragsproblemen en dreigende zodanige problemen zouden kunnen leiden
- De organisatie die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verleent aan rechtspersonen als onder lid 1 en lid 2 die bestaan uit ondersteunende werkzaamheden. Bij ondersteunende werkzaamheden kan het hierbij gaan om:



1. Zorginhoudelijke beleidsontwikkeling, advisering en ondersteuning
2. Kwaliteitsontwikkeling, kwaliteitsbewaking en deskundigheidsbevordering
3. Het ter beschikking stellen van professionals
4. Consultatie voor professionals die werken met jeugdigen
5. Het geven van voorlichting en advies over opgroei- en opvoedingsvragen en vragen van jeugdigen over hun juridische positie
6. Het ontwikkelen van kennis en/of methodieken op deze gebieden.

1.1.3 Kinderopvang

Een natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming als bedoeld in artikel 1.1.3 van deze CAO exploiteert.

De werkingssfeer en de werkgevers die dit betreft worden hieronder aangegeven.

Ondernemingen die tegen vergoeding kinderopvang verzorgen voor kinderen. Onder 'vergoeding' wordt hier ook verstaan: subsidie met een eventuele ouderbijdrage. De ondernemingen doen dit tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet voor die kinderen begint.

Deze kinderopvang omvat:

- a. Dagopvang;
- b. Voor-, tussen-, na- en buitenschoolse opvang;
- c. Peuteropvang (peuterspeelzaalwerk)
- d. (bemiddeling bij) Gastouderopvang.

Uitgezonderd is het overblijven. Dit is het toezichthouden op schoolgaande kinderen dat zich beperkt tot het toezicht tijdens de middagpauze.

2. Werknemer / medewerker

Degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek met de werkgever heeft gesloten.

2. 1. Voor de organisaties die onder 1.1.1 'Sociaal Werk' vallen, geldt in afwijking het volgende:
Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten. Als werknemer in de zin van deze cao worden niet beschouwd:
 - een vakantiekracht;
 - een bestuurder die werkt onder het toezicht van een Raad van Toezicht, tenzij deze Raad van Toezicht de cao en/of onderdelen daarvan op de arbeidsverhouding met de bestuurder van toepassing heeft verklaard.
2. Voor de organisaties die onder 1.1.3 'kinderopvang' vallen, geldt in afwijking het volgende:
Medewerker: een persoon die met een arbeidsovereenkomst in dienst is bij de werkgever. Ongeacht sekse of genderidentiteit.
De volgende personen zijn in deze cao geen medewerker:
 - vakantiekrachten (scholieren die in hun schoolvakantie eenvoudig, niet-structureel werk doen. Dit doen ze in maximaal 4 aaneengesloten weken)
 - leden van de directie of raad van bestuur
Directie: de persoon of personen die (volgens de statuten) de eindverantwoordelijkheid heeft of hebben voor de onderneming. De directie heeft de bevoegdheid om medewerkers aan te nemen en te ontslaan en om de begroting, jaarrekening en het jaarverslag te maken
 - personen die toezicht moeten houden op schoolkinderen tijdens de middagpauze.
3. *Stichting*: de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken, als bedoeld in artikel 4 van deze CAO.
4. *Statuten en Reglement*: de statuten en het reglement van de in het derde lid genoemde Stichting, die respectievelijk als Bijlage I en Bijlage II aan deze CAO zijn gehecht en daarvan deel uitmaken.
5. *Bestuur*: het bestuur van de in het derde lid genoemde Stichting.

Artikel 2 Werkingssfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op iedere werkgever als bedoeld in artikel 1.1 en iedere werknemer als bedoeld in artikel 1.2.

Artikel 3 Doel

1. Het doel van deze collectieve arbeidsovereenkomst is om overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het reglement van de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken, het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede-) financieren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van:
 - een optimale werking van de arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;



- goede arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
- een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden vervat in de CAO's Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang en de afspraken vervat in de CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
- een optimale werking van de Wet op de ondernemingsraden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;

De Stichting stelt haar diensten beschikbaar aan alle werkgevers en werknemers in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;

De Stichting stelt zich mede ten doel het (doen) innen en beheren van gelden en het verwerven van fondsen c.q. subsidies ter financiering van voornoemd doel.

2. De in het eerste lid bedoelde activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede-)financieren van:
 - a. het geven van algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over (de arbeidsvoorwaarden als vervat in) de in het eerste lid genoemde sectoren en/of andere voor deze sectoren relevante (wettelijke) voorschriften op arbeidsvoorwaardenterrein en/of het verzorgen van algemene publiciteit betreffende de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren;
 - b. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van de werkgever en de werknemer als bedoeld in artikel 1;
 - c. het ontwikkelen en implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met dien verstande dat kosten van CAO-partijen betreffende het eigenlijke CAO-overleg worden uitgezonderd;
 - d. het verrichten en publiceren van onderzoek ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemer als bedoeld in artikel 1;
 - e. het overigens verrichten en publiceren van onderzoek binnen de doelstelling van de Stichting, voor zover zulks door het bestuur ter verwezenlijking van die doelstelling wenselijk wordt geacht;
 - f.
 - het (doen) verrichten van scholings- en vormingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt en de employability van de werknemer in de sector te bevorderen;
 - het (doen) verrichten van beroepsgerichte scholingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 en het bevorderen van de kwaliteit hiervan en de deelneming hieraan, teneinde de vakbekwaamheid in de sector te bevorderen;
 - het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten ten behoeve van de werkgever als bedoeld in artikel 1 en van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, teneinde een goede toepassing van uit de CAO voortvloeiende overlegverplichtingen op ondernemingsniveau en arbeidsvoorwaarden te bevorderen;
 - g. het (op verzoek) leveren van de door de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (wettelijk) verschuldigde financiële bijdrage in de kosten van het functioneren van de op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ingestelde Bedrijfscommissie voor de Welzijnssector, met het doel een juiste werking van de WOR in deze sectoren te bevorderen en de werkzaamheden van de Bedrijfscommissie voor iedere werkgever en werknemer als bedoeld in artikel 1 toegankelijk te doen zijn. De Bedrijfscommissie heeft tot taak:
 - het geven van (zakelijke) informatie en voorlichting over de toepassing en uitleg van de WOR;
 - het verrichten van advisering en bemiddeling bij geschillen tussen een werkgever en de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging;
 - h. de behandeling van aan arbeidsverhoudingen in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang gerelateerde verzoeken tot CAO-dispensatie,-interpretatie, geschilbeslechting en -bemiddeling;
 - i. de kosten met betrekking tot het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting.
 - j. het namens de cao-partijen optreden in en buiten rechte, zo nodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van de CAO Sociaal Werk, CAO Jeugdzorg, CAO Kinderopvang en/of CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang niet naleven.
3. De Stichting heeft voorts ten doel het bevorderen van, en het toezien op de naleving van de CAO Sociaal Werk, CAO Jeugdzorg, CAO Kinderopvang en/of CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang in samenhang met andere samenhangende bepalingen, een en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.



Artikel 4 Uitvoering

1. De uitvoering van (het doel van) deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgedragen aan de Stichting en geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en het reglement van de Stichting, die respectievelijk als Bijlage I en Bijlage II aan deze CAO zijn gehecht en daarvan deel uitmaken.
2. Het bestuur van de Stichting heeft de uitvoering gedelegeerd aan de directeur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting.

Artikel 5 Verplichtingen werkgever

De werkgever is gehouden de door de Stichting in het kader van de doelstelling (van deze collectieve arbeidsovereenkomst) gevraagde (loonsom) gegevens te verstrekken en de bijdrage, als bedoeld in artikel 7, te voldoen die de werkgever aan de Stichting verschuldigd is, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in de statuten en het reglement van de Stichting is of wordt bepaald, alsmede zal zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en het reglement van de Stichting.

Artikel 6 Rechten werkgever en werknemer

Iedere werkgever en werknemer heeft het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door de Stichting gefinancierde activiteiten als bedoeld in artikel 3.

Artikel 7 Bijdrage

1. De werkgever is per kalenderjaar aan de Stichting een werkgeversbijdrage (A-premie) verschuldigd van 0,086% van de totale loonsom van alle in dienst van de werkgever zijnde werknemers, met dien verstande dat deze bijdrage niet lager wordt gesteld dan € 15.
3. De wijze van vaststelling, verstrekken van (loonsom)gegevens over, alsmede de betaling c.q. invordering van de verschuldigde bijdrage is nader geregeld in het reglement van de Stichting, dat als Bijlage II aan deze CAO is gehecht en daarvan deel uitmaakt. Daarin is ook vastgelegd op welke wijze een B-premie voor werkgevers kan worden vastgesteld.

BIJLAGE I:

Bijlage als bedoeld in artikel 1 vierde lid van de CAO FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

Statuten van de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken

Artikel 1 Begripsbepalingen

In de statuten wordt verstaan onder:

- a. '*Stichting*': Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken,
- b. '*Werkgever*': de werkgever als gedefinieerd in de CAO.
- c. '*Werknemer*': de werknemer als gedefinieerd in de CAO.
- d. '*Bestuur*': het in artikel 7 van deze statuten bedoelde bestuur.
- e. '*Reglement*': het in artikel 16 van deze statuten bedoelde reglement.
- f. '*CAO*': de Collectieve Arbeidsovereenkomst FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.
- g. '*Directeur*': de directeur als bedoeld in artikel 4 en 13.
- h. '*Schriftelijk*': per post, per e-mail of via enig ander elektronisch communicatiemiddel, waarmee het mogelijk is een bericht te verzenden dat leesbaar en reproduceerbaar is, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld.

Artikel 2 Naam en zetel

1. De Stichting draagt de naam:
Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken.
2. De Stichting heeft haar zetel te gemeente Utrecht.

Artikel 3 Doel en grondslag

1. De Stichting heeft ten doel, overeenkomstig de bepalingen van deze statuten en het reglement, het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede) financieren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van:



- een optimale werking van de arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
- goede arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
- een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden vervat in de CAO's Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang en de afspraken vervat in de CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
- een optimale werking van de Wet op de ondernemingsraden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

De Stichting stelt haar diensten beschikbaar aan alle werkgevers en werknemers in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

De Stichting stelt zich mede ten doel het (doen) innen en beheren van gelden en het verwerven van fondsen casu quo subsidies ter financiering van voornoemd doel.

2. De in het eerste lid bedoelde activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede) financieren van:
 - a. het geven van algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over (de arbeidsvoorwaarden als vervat in) de in het eerste lid genoemde CAO's en/of andere voor deze sectoren relevante (wettelijke) voorschriften op arbeidsvoorwaarterrein en/of het verzorgen van algemene publiciteit betreffende de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren;
 - b. het (doen) verrichten en (doen) publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van de werkgever en de werknemer als bedoeld in artikel 1;
 - c. het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met dien verstande dat kosten van CAO-partijen betreffende het eigenlijke CAO-overleg worden uitgezonderd;
 - d. het (doen) verrichten en (doen) publiceren van onderzoek ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemer als bedoeld in artikel 1;
 - e. het overigens (doen) verrichten en (doen) publiceren van onderzoek binnen de doelstelling van de Stichting, voor zover zulks door het Bestuur ter verwezenlijking van die doelstelling wenselijk wordt geacht;
 - f.
 - het (doen) verrichten van scholings- en vormingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt en de employability van de werknemer in de sector te bevorderen;
 - het (doen) verrichten van beroepsgerichte scholingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 en het bevorderen van de kwaliteit hiervan en de deelneming hieraan, teneinde de vakbekwaamheid in de sector te bevorderen;
 - het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten ten behoeve van de werkgever als bedoeld in artikel 1 en van de ondernemingsraad casu quo personeelsvertegenwoordiging, teneinde een goede toepassing van uit de CAO voortvloeiende overlegverplichtingen op ondernemingsniveau en arbeidsvoorwaarden te bevorderen;
 - g. het leveren van de door de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (wettelijk) verschuldigde financiële bijdrage in de kosten van het functioneren van de op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ingestelde Bedrijfscommissie die onder andere werkt voor Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met het doel een juiste werking van de WOR in deze sectoren te bevorderen en de werkzaamheden van de Bedrijfscommissie voor iedere werkgever en werknemer als bedoeld in artikel 1 toegankelijk te doen zijn. De Bedrijfscommissie heeft tot taak:
 - het geven van (zakelijke) informatie en voorlichting over de toepassing en uitleg van de WOR;
 - het verrichten van advisering en bemiddeling bij geschillen tussen een werkgever en de ondernemingsraad casu quo personeelsvertegenwoordiging;
 - h. de behandeling van aan arbeidsverhoudingen in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang gerelateerde verzoeken tot CAO-dispensatie, -interpretatie, geschilbeslechting en -bemiddeling;
 - i. de kosten met betrekking tot het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de Stichting.
 - j. het namens de cao-partijen optreden in en buiten rechte, zo nodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van de CAO Sociaal Werk, CAO Jeugdzorg, CAO Kinderopvang en/of CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang niet naleven;
3. De Stichting heeft voorts ten doel het bevorderen van, en het toezien op de naleving van de CAO Sociaal Werk, CAO Jeugdzorg, CAO Kinderopvang en/of CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal



Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang in samenhang met andere samenhangende bepalingen, een en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.

Artikel 4 Structuur van de Stichting

1. De Stichting kent het Bestuur als enige orgaan van de Stichting.
2. De Stichting kent tevens een Directeur en Platforms.
3. Het Bestuur vervult ten opzichte van de Directeur en de Platforms de functie van 'intern toezicht'. De Directeur vervult binnen de stichting de functie 'bestuur'.

Artikel 5 Geldmiddelen

1. De inkomsten van de Stichting bestaan uit:
 - a. bijdragen van werkgevers als bedoeld in de CAO;
 - b. bijdragen van overheden en subsidies;
 - c. de te kweken renten;
 - d. schenkingen, legaten en erfstellingen;
 - e. bijdragen van afnemers van producten en diensten;
 - f. als (forfataire) schadevergoeding ontvangen gelden;
 - g. alle overige wettige baten.
2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.
3. De uitgaven van de Stichting bestaan uit:
 - a. de uitgaven voortvloeiend uit de realisatie van het in artikel 3 omschreven doel;
 - b. krachtens de wet en deze statuten toegestane overige uitgaven.
4. Het opgebouwde vermogen van de Stichting voor zover niet aangehouden op grond van wettelijke bepalingen wordt op door het Bestuur te bepalen wijze een bestemming gegeven, ten behoeve van een doel dat zoveel mogelijk met de geest van het doel van de Stichting in overeenstemming is, zulks nader te regelen in de reglementen.

Artikel 7 Bestuur

1. De Stichting wordt bestuurd door een paritair samengesteld Bestuur, bestaande uit zes natuurlijke personen, bestuurders genaamd.
2. Deze bestuurders worden benoemd als volgt:
 - a. één bestuurder door de werkgeversorganisatie Sociaal Werk Nederland, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan;
 - b. één bestuurder door de werkgeversorganisatie Jeugdzorg Nederland, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan;
 - c. één bestuurder door de werkgeversorganisatie Brancheorganisatie Kinderopvang, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan;
 - d. twee bestuurders door de werknemersorganisatie FNV, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan;
 - e. één bestuurder door de werknemersorganisatie CNV Connectief, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan.
3. De bestuurders worden benoemd voor een termijn van drie jaar; zij zijn daarna meteen opnieuw benoembaar, maar niet vaker dan tweemaal achtereenvolgens. Een bestuurder treedt af volgens een door het Bestuur vast te stellen rooster van aftreden. Een in een tussentijdse vacature benoemd bestuurder neemt op het rooster van aftreden de plaats in van degene in wiens vacature hij werd benoemd, tenzij het Bestuur expliciet anders besluit.
4. In een vacant komende bestuurszetel wordt voorzien door de desbetreffende in het tweede lid onder a, b, c, d of e genoemde organisatie die de uittredende bestuurder had benoemd.
5. Bij gebreke van een benoeming van een bestuurder door de desbetreffende organisatie binnen drie maanden na in kennisstelling van het zich voordoen van de vacature, geschiedt de benoeming door het Bestuur. De functie van een door het Bestuur benoemde bestuurder eindigt zodra een nieuwe bestuurder is benoemd overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid.
6. Indien te eniger tijd het aantal bestuurders beneden zes doch niet onder het aantal van vier is

gedaald als gevolg van vacatures, ontstentenis of belet van een of meer bestuurders, blijven de nog fungerende bestuurders een wettig Bestuur vormen.

De nog fungerende bestuurders dragen er echter zorg voor dat zo spoedig mogelijk in de open plaatsen wordt voorzien, eventueel door gebruikmaking van het bepaalde in artikel 299 Boek 2 Burgerlijk Wetboek.

Onder belet wordt in deze statuten in ieder geval de situatie verstaan dat een bestuurder zijn functie (tijdelijk) niet kan uitoefenen wegens schorsing, vermissing, langdurige ziekte of langdurig verblijf in het buitenland.

De functie van een ingevolge het in de voorgaande volzin genoemde artikel aangewezen tijdelijk bestuurder neemt een einde, zodra wederom ten minste twee bestuurders zijn benoemd overeenkomstig de bepalingen van deze statuten.

7. Het Bestuur kan bepaalde aandachtsvelden aan individuele bestuurders toedelen, zulks nader te regelen in het reglement. Dit onverminderd de collectieve verantwoordelijkheid van alle bestuurders.

Artikel 8 Einde bestuurslidmaatschap

1. De in artikel 7 tweede lid onder a tot en met e genoemde organisaties, die een bestuurder benoemen, kunnen te allen tijde die benoeming intrekken en een ander in zijn of haar plaats tot bestuurder benoemen.
2. Een bestuurder kan te allen tijde door een eenstemmig besluit van alle andere bestuurders worden ontslagen of geschorst. Een schorsing die niet binnen twee maanden gevolgd wordt door een ontslag, eindigt door verloop van die termijn.
3. Het bestuurslidmaatschap eindigt indien en zodra de desbetreffende bestuurder niet meer verbonden is aan, dan wel de relatie van de bestuurder met de in artikel 7 tweede lid onder a, b, c, d of e genoemde organisaties, die hem/haar heeft benoemd, is beëindigd. De desbetreffende bestuurder dient hiervan onverwijld aan het Bestuur schriftelijk mededeling te doen.
4. De functie van bestuurder eindigt voorts door overlijden, door vrijwillig aftreden krachtens schriftelijke mededeling daartoe aan het Bestuur, door het zich voordoen van het bepaalde in de laatste volzin van artikel 7 vijfde en zesde lid, alsmede door ontslag door de rechtbank overeenkomstig het bepaalde bij artikel 298 boek 2 Burgerlijk Wetboek. Een door de rechtbank ontslagen bestuurder kan niet opnieuw tot bestuurder worden benoemd.

Artikel 9 Bestuursfuncties

1. Het Bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter. Het bestuur kan uit zijn midden een secretaris en een penningmeester aanwijzen. De functies van secretaris en penningmeester kunnen in één bestuurder worden verenigd. Indien het Bestuur deze functies niet toewijst, behoren deze functies tot de collectieve verantwoordelijkheid van het Bestuur.
2. De functie van voorzitter wordt in de even jaren vervuld door een bestuurder benoemd door de in artikel 7 tweede lid onder d en e genoemde organisaties. Indien en voor zover door het Bestuur tevens een penningmeester en/of secretaris wordt aangewezen, wordt/worden deze functies alsdan vervuld door bestuurders benoemd door de in artikel 7 tweede lid onder a, b en c genoemde organisaties. Voor de oneven jaren geldt het omgekeerde. In beginsel vindt voor- of naemwisseling van bestuursfuncties plaats na afloop van een CAO, bij gelegenheid van de afsluiting van het financiële boekjaar, tenzij het Bestuur anders bepaalt.
3. Het Bestuur is bevoegd om van het bepaalde in het tweede lid af te wijken, indien dat gelet op de op dat moment geldende samenstelling van het Bestuur gewenst is. Bij afloop van een CAO als hiervoor bedoeld in lid 2 wordt beoordeeld of toepassing van het bepaalde in lid 2 weer mogelijk en/of gewenst is.

Artikel 10 Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging

1. Het Bestuur is belast met het besturen van de Stichting.
2. Het Bestuur behartigt de belangen van de Stichting in de ruimste zin des woords en is binnen de grenzen van deze statuten bevoegd alle daden van beheer en beschikking te verrichten die het voor de verwezenlijking van het doel nodig of wenselijk acht en is derhalve bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot het verwerven, vervreemden of bezwaren van registergoederen, het sluiten van overeenkomsten waarbij de Stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar



verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.

3. Het Bestuur is bevoegd tot het instellen van commissies, die het Bestuur terzijde staan bij de verwezenlijking van het doel van de Stichting, alsmede tot het zich laten bijstaan door een of meer (bezoldigde) adviseurs.
Voorts is het Bestuur bevoegd, ter uitvoering van de door het Bestuur te bepalen werkzaamheden en taken, een of meer medewerkers aan te stellen, dan wel deze werkzaamheden casu quo taken voor rekening van de Stichting en onder verantwoordelijkheid van het Bestuur uit te besteden aan derden.
4. Het Bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan andere organen van de Stichting.
5. Het Bestuur vertegenwoordigt de Stichting. De Stichting kan daarnaast in en buiten rechte worden vertegenwoordigd door een bestuurder van werkgevers- en een bestuurder van werknemerszijde gezamenlijk.
6. Het Bestuur kan themavergaderingen organiseren waarin per thema vertegenwoordigers van de betrokken sectoren worden uitgenodigd.

Artikel 11 Bestuursvergaderingen

1. Het Bestuur vergadert ten minste twee keer per jaar.
2. De oproep tot een bestuursvergadering geschiedt schriftelijk aan de adressen van de bestuurders door degene(n) die de vergadering wensen, een en ander met inachtneming van een oproepings-termijn van ten minste zeven dagen, de dag van oproeping en die van vergadering niet meegerekend.
De oproep vermeldt plaats, datum en aanvangstijdstip van de vergadering, alsmede de te behandelen onderwerpen.
3. Leden van de Platforms kunnen door het Bestuur worden uitgenodigd om een bestuursvergadering bij te wonen.
4. Het Bestuur kan ten behoeve van zijn vergaderingen een onafhankelijk voorzitter benoemen. De onafhankelijk voorzitter is geen bestuurder en heeft geen stemrecht. De taken en bevoegdheden van de onafhankelijk voorzitter staan omschreven in een reglement.
Ontbreekt de onafhankelijk voorzitter, dan voorziet de vergadering zelf in het voorzitterschap.
5. Van elke bestuursvergadering worden notulen gemaakt, die op de eerstvolgende vergadering, dan wel door middel van schriftelijke accordering door de afzonderlijke bestuurders die ter vergadering aanwezig zijn geweest, worden vastgesteld.

Artikel 12 Besluitvorming

1. Het Bestuur besluit – voor zover in deze statuten of de wet niet anders is bepaald – met gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarin tenminste de helft van het aantal bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd is, met dien verstande dat besluiten slechts rechtsgeldig kunnen worden genomen indien ten minste één bestuurder benoemd door de in artikel 7, tweede lid onder a, b en c genoemde organisaties, alsmede één bestuurder benoemd door de in artikel 7, tweede lid onder d en e genoemde organisaties aanwezig is en met het voorstel instemt.
Indien in een vergadering door het niet voldaan zijn aan de hieromtrent in de voorgaande volzin gestelde vereisten geen besluiten kunnen worden genomen, kan het Bestuur in een ten hoogste vier weken nadien te houden vergadering besluiten nemen ongeacht het aantal alsdan aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders alsmede namens welke van de benoemende organisaties zij aanwezig zijn, mits in de bijeenroeping tot deze laatste vergadering van het verloop van de vorige melding is gemaakt.
2. Een bestuurder kan zich door een andere bestuurder bij schriftelijke volmacht doen vertegenwoordigen.
3. Iedere bestuurder brengt één stem uit. Blanco stemmen worden beschouwd niet te zijn uitgebracht.
4. Het ter vergadering uitgesproken oordeel van de voorzitter, dat door de vergadering een besluit is



genomen, is beslissend. Hetzelfde geldt voor de inhoud van een genomen besluit, voor zover gestemd werd over een niet schriftelijk vastgelegd voorstel.

5. Wordt echter onmiddellijk na het uitspreken van het in het voorgaande lid bedoelde oordeel de juistheid daarvan betwist, dan vindt een nieuwe stemming plaats wanneer de meerderheid van de vergadering of, indien de oorspronkelijke stemming niet hoofdelijk of schriftelijk geschiedde, één aanwezige bestuurder dit verlangt.
6. Indien bij een verkiezing van personen uit meer dan twee kandidaten niemand de volstrekte meerderheid heeft verkregen, vindt een herstemming plaats over de twee personen die bij de eerste stemming het hoogste aantal stemmen hebben verkregen. Ingeval in een herstemming tussen twee personen de stemmen staken, beslist het lot wie van beiden is gekozen.
7. Indien de stemmen staken over een voorstel, niet betreffende verkiezing van personen, wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
8. Alle stemmingen geschieden mondeling, tenzij de voorzitter een schriftelijke stemming gewenst acht of een van de stemgerechtigden dat vóór de stemming verlangt. Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes. Besluitvorming bij acclamatie is mogelijk, tenzij een stemgerechtigde hoofdelijke stemming verlangt.
9. Zolang in een bestuursvergadering alle bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn kunnen geldige besluiten worden genomen, mits met algemene stemmen, omtrent alle aan de orde komende onderwerpen – dus mede een voorstel tot statutenwijziging of tot ontbinding – ook al heeft geen oproeping plaatsgehad of is deze niet op de voorgeschreven wijze geschied of is enig ander voorschrift omtrent het oproepen en houden van vergaderingen of een daarmee verband houdende formaliteit niet in acht genomen.
10. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden kan geldige besluitvorming door het Bestuur ook schriftelijk tot stand komen, mits het desbetreffende voorstel schriftelijk aan bestuurders is toegezonden en alle bestuurders zich schriftelijk over het desbetreffende voorstel hebben uitgesproken.
Het bepaalde in het eerste tot en met derde lid en het zesde tot en met zevende lid is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij staking van stemmen het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde wordt gesteld.
11. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie. Het betreffende besluit wordt dan genomen door de overige bestuurders, met inachtneming van het vorenstaande. Indien alle bestuurders een direct of indirect persoonlijk belang hebben dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie, neemt het Bestuur het betreffende besluit met algemene stemmen, onder schriftelijke motivering.
12. Het Bestuur kan telefonisch, per videoconference of door middel van een ander communicatiemiddel vergaderen, mits alle bestuurders die aan zodanige vergadering deelnemen elkaar kunnen verstaan. Een bestuurder kan telefonisch, per videoconference of door middel van een ander communicatiemiddel aan een vergadering van het bestuur deelnemen, mits die bestuurder steeds alle andere aan die vergadering deelnemende bestuurders kan verstaan en door die andere bestuurders wordt verstaan.

Artikel 13 Directeur

1. Het Bestuur wijst een Directeur aan. Slechts natuurlijke personen kunnen worden aangewezen tot Directeur. Het Bestuur kan een Directeur te allen tijde schorsen of ontslaan.
2. De Directeur is belast met de algemene en dagelijkse gang van zaken in de Stichting, alsmede met de voorbereiding en uitvoering van de besluiten van het Bestuur.
3. Het Bestuur kan de Directeur volmacht verlenen, van welke volmacht omvang en inhoud door het Bestuur worden vastgesteld.
4. De Directeur oefent zijn taken en bevoegdheden, inclusief het administratief en geldelijk beheer van de Stichting, alsmede de inning van bijdragen, uit onder verantwoordelijkheid van het Bestuur.



5. De Directeur is verantwoording schuldig aan het Bestuur ter zake van de uitoefening van de aan hem bij de statuten of reglementen van de Stichting opgedragen taken.
6. De Directeur woont, tenzij het Bestuur anders besluit, de vergaderingen van het Bestuur bij en heeft daarin een adviserende stem.

Artikel 14 Platforms

1. De Stichting stelt een aantal Platforms in, overeenkomstig het aantal sectoren genoemd in artikel 3 eerste lid van deze statuten.
2. Een Platform bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers- en werkgeversorganisaties die betrokken zijn bij de CAO-tafels. Deze vertegenwoordigers wijzen voorts, onder mededeling aan het Bestuur, de overige leden van het Platform aan.
3. Ieder Platform is verantwoording schuldig aan het Bestuur ter zake van de uitoefening van de aan dat Platform bij of krachtens de statuten of reglementen van de Stichting opgedragen taken.
4. De taken, bevoegdheden en werkwijze van de Platforms worden, met inachtneming van de binnen de stichting vastgesteld kaders, nader uitgewerkt in een door het Platform vast te stellen reglement.

Artikel 15 Vrijwaring

1. Voor zover uit de wet niet anders voortvloeit, worden aan bestuurders en aan voormalige bestuurders vergoed:
 - a. de redelijke kosten van het voeren van verdediging tegen aanspraken wegens een handelen of nalaten in de uitoefening van hun functie als bestuurder;
 - b. de redelijke kosten van het voeren van verdediging tegen aanspraken wegens een handelen of nalaten in de uitoefening van een andere functie als bestuurder of toezichthouder die zij op schriftelijk verzoek van de Stichting, binnen de groep waartoe deze behoort, vervullen of hebben vervuld;
 - c. eventuele schadevergoedingen die zij verschuldigd zijn wegens een hierboven onder a. of b. vermeld handelen of nalaten; en
 - d. eventuele schikkingen die zij met voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de Stichting treffen in verband met een hierboven als onder a. of b. vermeld handelen of nalaten.
2. De Stichting zal de bestuurders en de voormalige bestuurders, in aanvulling op het hiervoor bepaalde, ook de over enig aan een derde te vergoeden bedrag verschuldigde wettelijke rente vergoeden, alsmede de proceskosten welke bestuurders zijn gehouden te voldoen, door autoriteiten opgelegde boetes, voor zover vergoeding daarvan rechtens is toegestaan, en de met het verweer daartegen verbonden rechtsbijstandkosten, mits deze kosten in redelijkheid zijn gemaakt en in redelijke verhouding staan tot het belang van de procedure.
3. De Stichting zal bestuurders schadeloos stellen voor de redelijke en noodzakelijke kosten die verbonden zijn aan het instrueren van een externe public relations deskundige om schade aan de reputatie van het bestuurder door een procedure, onderzoek of aansprakelijkstelling als gedekt door deze bepaling te verminderen.
4. Deze vrijwaring komt, voor zover nodig, ook ten goede van erfgenamen of legatarissen van bestuurders en voormalig bestuurders.
5. Mocht de Stichting een bestuurder of voormalig bestuurder aansprakelijk stellen ter zake van schade die de Stichting lijdt als gevolg van enig handelen of nalaten van het betreffende bestuurder of voormalig bestuurder, dan vergoedt de Stichting eveneens de redelijke kosten van het voeren van verdediging van het betreffende bestuurder of voormalig bestuurder. Na een in kracht van gewijsde gegane uitspraak inhoudende de aansprakelijkheid van de betrokkene jegens de Stichting, is de betrokkene gehouden tot terugbetaling van het aldus door de Stichting vergoede bedrag. Alvorens de Stichting tot betaling overgaat kan de Stichting zekerheid eisen voor het geval de betrokkene gehouden blijft tot terugbetaling.
6. Een betrokkene heeft geen aanspraak op de vergoeding als hiervoor in dit artikel bedoeld indien en voor zover (i) door de Nederlandse rechter bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak is vastgesteld dat het handelen of nalaten van de betrokkene kan worden gekenschetst als opzettelijk, bewust roekeloos of ernstig verwijtbaar, tenzij uit de wet anders voortvloeit of zulks in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, of (ii) de



kosten of het vermogensverlies van de betrokkene is gedekt door een verzekering en de verzekeraar deze kosten of dit vermogensverlies heeft uitbetaald. De Stichting kan ten behoeve van de betrokkenen verzekeringen tegen aansprakelijkheid afsluiten.

Artikel 16 Reglement

1. Het Bestuur is bevoegd één of meer reglementen vast te stellen, te wijzigen of op te heffen waarin die waarin bepalingen worden opgenomen omtrent de vaststelling en invordering van bijdragen als bedoeld in artikel 5 eerste lid onder a, alsmede de wijze waarop de doelstelling zal worden gerealiseerd. Voorts is het Bestuur bevoegd reglementen vast te stellen, te wijzigen of op te heffen waarin die onderwerpen worden geregeld welke niet in de statuten zijn vervat.
2. Het Bestuur zal de betrokkenheid van de Platforms bevorderen en waarborgen. Het Bestuur stelt een reglement vast waarin vorm en inrichting wordt gegeven aan deze betrokkenheid.
3. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van het bestuursreglement is het bepaalde in artikel 18 tweede lid van overeenkomstige toepassing.
4. Een reglement mag niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.

Artikel 17 Financieel beheer

1. Het boekjaar van de Stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het Bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de Stichting zodanige aantekening te (doen) houden, dat daaruit te allen tijde de financiële rechten en verplichtingen van de Stichting kunnen worden gekend.
3. Jaarlijks, uiterlijk zes maanden na afloop van het boekjaar, stelt het Bestuur een door een externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde balans, staat van baten en lasten, alsmede een verslag omtrent de financiële toestand van de Stichting vast. Deze bescheiden worden gespecificeerd volgens de in artikel 3 genoemde activiteiten/bestedingsdoelen en hieruit moet blijken dat de uitgaven overeenkomstig de bestedingsdoelen zijn gedaan. Voorts worden deze bescheiden steeds ten minste tien jaar bewaard.
Het Bestuur legt in het (financieel) bestuursverslag rekening en verantwoording af over het gevoerde beleid. Door de vaststelling door het Bestuur van de door de externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde jaarstukken wordt de penningmeester gedechargeerd voor het financiële beleid over het afgelopen boekjaar. Het (financieel) bestuursverslag en de accountantsverklaring worden ten kantore van de Stichting ter inzage van werkgevers- en werknemers(organisaties) neergelegd, alsmede zijn voor werkgevers- en werknemers(organisaties) op aanvraag en tegen vergoeding van de hieraan verbonden kosten verkrijgbaar. Voorts worden het (financieel) bestuursverslag en de accountantsverklaring ter inzage neergelegd op een of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

Artikel 18 Statutenwijziging

1. In de statuten van de Stichting kan geen verandering worden gebracht dan door een besluit van het Bestuur, waartoe is opgeroepen met de mededeling dat aldaar wijziging van de statuten zal worden voorgesteld.
2. Een besluit tot statutenwijziging kan slechts worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin ten minste twee/derde van het aantal bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd is. Is niet twee/derde van het aantal bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan binnen vier weken daarna een tweede bestuursvergadering bijeenroepen en gehouden worden, waarin over het voorstel zoals dat in de vorige vergadering aan de orde is geweest ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders kan worden besloten, mits met een meerderheid van ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen.
3. Een statutenwijziging treedt eerst in werking nadat daarvan een notariële akte is opgemaakt en verleden.

Artikel 19 Ontbinding en vereffening

1. Het Bestuur is bevoegd een besluit te nemen tot ontbinding van de Stichting. Zodanig besluit



aangaande de ontbinding van de Stichting wordt genomen overeenkomstig het bepaalde bij het voorgaande artikel.

2. Ingeval van ontbinding geschiedt de liquidatie door de ten tijde daarvan fungerende bestuurders. Met betrekking tot die liquidatie behouden de statuten, ook ten aanzien van de voorziening in vacatures, overeenkomstige toepassing.
3. Aan hetgeen na voldoening van alle schulden van het vermogen van de ontbonden Stichting overblijft wordt op door het Bestuur te bepalen wijze een bestemming gegeven, ten behoeve van een doel dat zoveel mogelijk met de geest van het doel van de Stichting in overeenstemming is.

Artikel 20 Onvoorziene gevallen

1. In alle gevallen welke binnen de grenzen van deze statuten vallen, doch daarin niet zijn geregeld, wordt door een bestuursbesluit voorzien.
2. Het Bestuur is bevoegd in onvoorziene gevallen af te wijken van het bepaalde in het reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met deze statuten.

BIJLAGE II:

Bijlage als bedoeld in artikel 1 vierde lid van de CAO FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

Reglement van de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken

Artikel 1 Begripsbepalingen

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de begripsbepalingen als omschreven in artikel 1 van de statuten.

Artikel 2 Hoogte van de bijdrage (A-premie en B-premie)

1. De hoogte van de werkgeversbijdrage, als bedoeld in artikel 7 van de CAO, wordt bepaald door het in dat artikel genoemde percentage te berekenen over de totale loonsom van alle in dienst van de werkgever zijnde werknemers.
2. Onder loonsom als bedoeld in lid 1 dient in dit verband te worden begrepen: het totaal van alle verloonde bedragen waarover loonbelasting en premies volksverzekeringen moet worden afgedragen (totaal loon voor de loonheffing), voor het jaar direct voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdrage betrekking heeft, zoals vermeld op de verzamelloonstaat.
3. A. De werkgever is verplicht de Stichting schriftelijk te informeren, voorzien van relevante documentatie over relevante wijzigingen in adres- en overige gegevens en over bijzondere situaties, zoals het starten van een onderneming, substantiële inkrimping, een fusie of een overname.
B. Indien een dergelijke bijzondere situatie in het lopende kalenderjaar plaatsvindt dan wordt van de hoogte van de loonsom in dat kalenderjaar een schatting gemaakt. De geschatte loonsom wordt als uitgangspunt genomen om de hoogte van de bijdrage te berekenen. Na afloop van dat jaar wordt op basis van de werkelijke loonsom bekeken of een verrekening nodig is.
4. De A-premie wordt vastgesteld door de Stichting FCB, via vaststelling van een cao.
5. Het is mogelijk om een B-premie vast te stellen, voor alle werkgevers die onder de werkingssfeer van de cao FCB vallen of voor onderdelen daarvan. Deze B-premie wordt vastgesteld door de Stichting FCB, via vaststelling van een cao.

Artikel 3 Opgave gegevens en vaststelling bijdrage

1. A. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald schriftelijk de volgende gegevens te verstrekken:
 - de loonsomgegevens, zoals bedoeld in art. 2 lid 2: via toezending van een geanonimiseerde al dan niet middels salarissoftware opgemaakte verzamelloonstaat met legenda ter onderbouwing van voornoemde gegevens;
 - alsmede in dat kader iedere medewerking te verlenen en gegevens en documentatie te verstrekken die door de Stichting noodzakelijk of gewenst wordt geacht om de door de werkgever voor het doel van de Stichting verschuldigde bijdrage vast te stellen.



- B. Indien de werkgever nalaat de gevraagde gegevens tijdig en op de gevraagde wijze te verstrekken, is de Stichting bevoegd deze gegevens naar beste vermogen vast te stellen en te vermeerderen met een opslag welke door het bestuur van de Stichting is vastgesteld op 30%.
 - C. Indien een werkgever meent ten onrechte aangeschreven te zijn dan kan deze een bezwaar indienen bij de Stichting op grond van het bezwarenreglement. Een ingediend bezwaar heeft geen opschortende werking van de verplichting op grond van dit reglement.
2. De gegevens die de werkgever op grond van het voorgaande lid verstrekt c.q. geacht wordt te hebben verstrekt dienen uitsluitend ter bepaling van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.
 3. De Stichting stelt het te betalen bedrag van de bijdrage vast op grond van de bepalingen in deze cao en stuurt een factuur aan de werkgever. De werkgever is verplicht de door hem over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage te voldoen vóór de door de Stichting vastgestelde en op de factuur vermelde datum. Indien sprake is van een situatie zoals bedoeld onder artikel 3 1 B wordt een opslag van € 25 voor administratie geheven.
 4. A. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever in gebreke, door het enkele feit van het verloop van de termijn. De Stichting stuurt dan een aanmaning en is bevoegd € 25 administratiekosten te vorderen.
B. Bij niet tijdige betaling van de aanmaning blijft de werkgever in gebreke en is de Stichting dan bevoegd te vorderen:
 - rente over het verschuldigde bedrag vanaf de datum dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn, alsmede
 - vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de Wet.Deze rente wordt berekend op basis van het percentage van de wettelijke rente bedoeld in artikel 119a boek 6 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten zijn gebaseerd op de richtlijn zakelijke vorderingen (B2B) uit de Wet Incassokosten worden gesteld op maximaal 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van € 48,40 (inclusief BTW), over de door de Stichting vastgestelde loonsom, plus eventuele opslag en inclusief rente. Eventuele te maken gerechtelijke of proceskosten zullen tevens worden gevorderd.
 5. Het bestuur stelt een uitvoeringsreglement vast voor de werkwijze van heffing en inning en een reglement voor bezwarenbehandeling.

Artikel 4 Realisering doelstelling en werkwijze

1. De Stichting verwezenlijkt het in artikel 3 van de statuten genoemde doel door het doen uitvoeren van de activiteiten als bedoeld in deze doelstelling waarbij het toekennen van financiële middelen aan organisaties tot de mogelijkheden behoort.
2. Een aanvraag om toekenning van financiële middelen kan plaatsvinden binnen de gestelde kaders voor betreffende activiteiten zoals gesteld door de Stichting en moet schriftelijk bij het bestuur van de Stichting worden ingediend en zo spoedig mogelijk na het beschikbaar komen van de financiële middelen en het besluit een aanvraag in te dienen;
Bij de aanvraag gelden de volgende voorwaarden:
 - er dient een begroting betreffende de (voorgenomen) aanwending van de aangevraagde financiële middelen te worden meegezonden die is gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de statuten genoemde activiteiten/bestedingsdoelen en voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen bij de betreffende activiteit;
 - De organisatie voldoet aan de bepalingen in dit reglement.
3. Betreffende de (plaatsgevonden) besteding van de ontvangen financiële middelen dient schriftelijk bij het bestuur van de Stichting een verklaring te worden ingediend op basis van de gestelde voorwaarden bij de betreffende activiteit en zo spoedig mogelijk na de besteding van de middelen, maar uiterlijk voor de eerste juli van het jaar waarop de middelen betrekking hadden.
De verklaring moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de statuten genoemde activiteiten/bestedingsdoelen en dient te zijn gecontroleerd door een registeraccountant of accountant-administratie-consulent met certificerende bevoegdheid. De verklaring maakt geïntegreerd onderdeel uit van het (financieel) jaarverslag.

Artikel 5 Begroting

Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks voor 15 december een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast, betrekking hebbend op het eerstvolgende kalenderjaar. Deze begroting is



gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de statuten genoemde activiteiten/bestedingsdoelen en omvat in ieder geval:

- a. de geraamde opbrengst van de inkomsten bedoeld in artikel 4 eerste lid van de statuten;
- b. een raming van de kosten van het administratief en geldelijk beheer van de Stichting alsmede van de inning van de bijdragen bedoeld in artikel 4 eerste lid onder a van de statuten, voor zover opgedragen aan derden;
- c. het bedrag beschikbaar voor financiering van activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten;
- d. de kosten van de Stichting en eventuele andere lasten.

De begroting wordt ten kantore van de Stichting ter inzage van werkgevers- en werknemers (organisaties) neergelegd alsmede is voor werkgevers- en werknemers(organisaties) op aanvraag en tegen vergoeding van de hieraan verbonden kosten verkrijgbaar.

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 31 december 2024.

Dictum III

Voor zover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen. Dit betekent in het licht van de gelijke behandelingswetgeving dat ten aanzien van bepalingen waarin onderscheid wordt gemaakt terwijl daarvoor een objectieve rechtvaardiging vereist is, partijen in de uitvoeringspraktijk moeten zorgen voor een legitiem doel waarbij de ingezette middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Dictum IV

Voor zover in de in dictum I opgenomen bepalingen wordt verwezen naar informatie die gepubliceerd is op een website, geldt dat de informatie zoals opgenomen op die website geen onderdeel uit maakt van dit besluit tot algemeenverbindendverklaring. Deze informatie wordt aangemerkt als toepassingspraktijk van cao-bepalingen, zoals bedoeld in paragraaf 3.1. van het Toetsingskader AVV. De inhoud van deze informatie valt niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitzonderd zijn de verwijzingen die wettelijk zijn toegestaan.

Dictum V

Ten overvloede merk ik op dat dit besluit niet van toepassing is op werkgevers die op het moment van de inwerkingtreding van dit besluit direct gebonden zijn aan de cao Gemeenten en/of de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten.

Dictum VI

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 januari 2025 en heeft geen terugwerkende kracht.

's-Gravenhage, 19 januari 2022

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

namens deze,

De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

5.1.2.E

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozardsaas.nl>
To: **stichting FCB Dienstverlenen in arbeidsmarktvraagstukken**
<[5.1.2.E]@fcb.nl>
Subject: Zaak 219551 - cao 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB
vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL.
Date: 01.02.2022 11:45:18 (+0100)
Attachments: Beschikking dispensatieverzoek.pdf (2 pages)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte [5.1.2.E]

Naar aanleiding van uw verzoek met zaaknummer 219551 waarin u heeft verzocht om algemeenverbindendverklaring (avv) van (gewijzigde) bepalingen van uw cao, vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Dispensatie gecombineerd met bedenkingen

Op het avv-verzoek en de hiertegen ingebrachte bedenkingen is een met redenen omkleed besluit genomen, dat integraal is gepubliceerd in de Staatscourant van 21 januari 2022, publicatienr. 1664. Het besluit is te downloaden van <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/>.

De naar aanleiding van dit avv-besluit gegeven beschikking heb ik u zojuist per e-mail toegezonden.

Omdat ik heb verzuimd u op de dag van de publicatie van het avv-besluit te verwijzen naar uw zaakdossier waar de dispensatiebeschikking te vinden is, en ik u deze dispensatiebeschikking ook niet separaat heb toegezonden zal in afwijking van hetgeen onder de dispensatiebeschikking is opgenomen voor cao partijen FCB de termijn van de bezwaarclausule 1 februari 2022 starten.

Zoals besproken zullen wij elkaar morgen nader telefonisch spreken.

Mocht u naar aanleiding van dit bericht nog specifieke vragen hebben, dan kunt u contact met mij opnemen.

[5.1.2.E]

[5.1.2.E]

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdrefzqwlwsxn1p39jtlp687gtayr2gn2yojl9xysvejrferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdrefzqwlwsxn1p39jtlp687gtayr2gn2yojl9xysvejrferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdrefzqwlwsxn1p39jtlp687gtayr2gn2yojl9xysvejrferdrzm

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozardsaas.nl>
To: **Zilver Advocaten** <5.1.2.E@zilveradvocaten.nl>
Subject: Zaak 227969 - Beschikking dispensatieverzoek
Date: 21.01.2022 09:06:41 (+0100)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte 5.1.2.E

U heeft namens:

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG);
De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), sector Overheid;
Christelijk Nationaal Vakverbond Overheid (CNV Overheid), onderdeel van CNV Connectief, en;
Vereniging Functionarissen bij Decentrale Overheden en de Vereniging van Middelbare en Hogere Ambtenaren in dienst van de gemeente Amsterdam (FDO-MHA);
verzocht om dispensatie van het besluit tot algemeenverbindendverklaring (avv) van bepalingen van de cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022/2024 op grond van directe gebondenheid aan de eigen rechtsgeldige cao Gemeenten en de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten.

Juridisch kader

Op grond van artikel 2, eerste lid van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV) is de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bevoegd om ondernemingen van het avv-besluit uit te zonderen. Nadere regels over deze bevoegdheid zijn neergelegd in het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om avv en het Toetsingskader AVV.

Op grond van het Toetsingskader AVV geldt dat op verzoek dispensatie van een avv-besluit, onder de hieronder genoemde voorwaarden kan worden verleend aan werkgevers die direct gebonden zijn aan een andere rechtsgeldige cao.

Een dispensatieverzoek op grond van directe gebondenheid aan een eigen rechtsgeldige (subsector-)cao wordt alleen verleend aan werkgevers die op het moment van inwerkingtreding van het avv-besluit gebonden zijn aan die (subsector-)cao.

Indien een of meer werkgevers op dat moment tevens zijn gebonden aan de bedrijfstak-cao waarvan dispensatie wordt verzocht, wordt met betrekking tot die onderneming(en) geen dispensatie verleend. Hetzelfde geldt overigens ook bij dispensatie in verband met een eigen rechtsgeldige ondernemings-cao.

In geval van bedenkingen op grond van werkingssfeeroverlap dient conform onderdeel 6.2 en paragraaf 7 van het Toetsingskader AVV eerst het werkingssfeerprobleem opgelost te worden alvorens de avv-procedure kan worden voortgezet. Dispensatieverzoeken die in dit verband zijn ingediend worden aangehouden totdat het werkingssfeerprobleem is opgelost, omdat na het bereiken van een oplossing voor het werkingssfeerprobleem dispensatie in principe niet meer aan de orde zal zijn.

Voor de overige wettelijke en beleidsregels zij verwezen naar het bovengenoemde Besluit en Toetsingskader AVV.

Motivering/Overwegingen Dispensatieverzoek

Eigen cao

Een dispensatieverzoek komt alleen in aanmerking voor toewijzing indien de dispensatieverzoeker op het moment van indiening van het verzoek beschikt over een eigen rechtsgeldige cao.

De cao Gemeenten met een looptijd van 1 januari 2020 tot 1 januari 2021 is op 5 november 2019 als cao aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, conform artikel 4, eerste lid van de Wet op de loonvorming. De kennisgeving van ontvangst is op 12 november 2019 verzonden.

Overeenkomstig artikel 4 WLV is de cao voor Gemeenten in werking getreden op 1 januari 2020. Deze cao is van rechtswege stilzwijgend verlengd tot 1 januari 2022 op grond van art. 19 Wet cao en art. 1.4 lid 3 van de cao Gemeenten.

De cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten met een looptijd van 1 januari 2021 tot 1 januari 2022 is op 2 december 2020 als cao aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, conform artikel 4, eerste lid van de Wet op de loonvorming (WLV). De kennisgeving van ontvangst is op 3 december 2020 verzonden. Overeenkomstig artikel 4 WLV is de cao voor Gemeenten in werking getreden op 1 januari 2021.

Ten overvloede: de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten met een looptijd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022 is op 7 december 2021 als cao aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, conform artikel 4, eerste lid van de Wet op de loonvorming. De kennisgeving van ontvangst is op 13 december 2021 verzonden. Overeenkomstig artikel 4 WLV is de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten in werking getreden op 1 januari 2022.

Dispensatieverzoek

Het dispensatieverzoek is mede ingegeven omdat u van oordeel bent dat werkgevers al direct gebonden zijn aan een andere rechtsgeldige cao, namelijk de cao Gemeenten en de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten.

Overwegingen

Namens VNG, FNV (sector Overheid), CNV Overheid, en vereniging FDO-MHA zijn tevens bedenkingen ingediend tegen avv van bepalingen van de cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022/2024.

In geval van bedenkingen op grond van werkingssfeeroverlap dient conform onderdeel 6.2 en paragraaf 7 van het Toetsingskader AVV eerst het werkingssfeerprobleem opgelost te worden alvorens de avv-procedure kan worden voortgezet. Dispensatieverzoeken die in dit verband zijn ingediend worden aangehouden totdat het werkingssfeerprobleem is opgelost, omdat na het bereiken van een oplossing voor het werkingssfeerprobleem dispensatie in principe niet meer aan de orde zal zijn.

Cao partijen FCB hebben in hun reactie op bedenkingen aangegeven dat overheidswerkgevers als bedoeld in de cao Gemeenten en de cao Arbeidsmarkt- en Opleidingsfonds Gemeenten niet vallen onder de werkingssfeer van de cao FCB. Ten overvloede is dit tevens opgenomen in een dictum bij de algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022/2024. Derhalve is de grondslag voor het dispensatieverzoek hiermee komen te vervallen.

Conclusie

Het dispensatieverzoek wordt derhalve afgewezen.

Ik ga ervan uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

5.1.2.E

Overeenkomstig de Algemene wet bestuursrecht kan tegen deze beschikking schriftelijk bezwaar worden gemaakt door degene wiens belang rechtstreeks bij deze beschikking betrokken is. Daartoe moet binnen zes weken na de dag van verzending van deze beschikking een bezwaarschrift worden ingediend bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, t.a.v. de Directie Wetgeving, Bestuurlijke en Juridische Aangelegenheden, Bureau Ondersteuning, Team 1, Postbus 90801, 2509 LV 's-Gravenhage (fax +31(0) 70 3335116), wba-bezwaren-bo-t1@minszw.nl.

Het bezwaarschrift dient te worden ondertekend en ten minste te bevatten de naam en het adres van de indiener, de dagtekening, een omschrijving van deze beschikking alsmede de reden(en) waarom de beschikking niet juist wordt gevonden. Verzocht wordt bij het bezwaarschrift een kopie van deze beschikking en van eventuele andere op de zaak betrekking hebbende stukken te voegen.

Het bezwaar schort de werking van deze beschikking niet op.

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdrefpyppi9a8kkukxzm5j7nqgtsa0sowdxxr9lvo1bferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdrefpyppi9a8kkukxzm5j7nqgtsa0sowdxxr9lvo1bferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdrefpyppi9a8kkukxzm5j7nqgtsa0sowdxxr9lvo1bferdrzm

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozard.nl>
 To: **stichting FCB Dienstverleners in arbeidsmarktvraagstukken**
<[5.1.2.E]@fcb.nl>
 Subject: Zaak 219551 - cao 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB
vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL., procedure
 Date: 12.10.2021 17:21:24 (+0200)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte heer [5.1.2.E]

Naar aanleiding van uw verzoek om algemeenverbindendverklaring (avv) van (gewijzigde) bepalingen van uw cao, met zaaknummer 219551, vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Uw verzoek voldoet nog niet aan alle (procedurele) vormvereisten van paragraaf 2 van het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring en/of voldoet uw verzoek nog niet aan alle inhoudelijke voorwaarden voor avv.

Representativiteitsgegevens

Onder 1.1.1.1. onderdeel D is een opsomming weergegeven van organisaties die onder de werkingssfeer van uw cao vallen. Deze passage is conform de formele vereisten gerenoveerd. Dat de opsomming wel nieuw in de cao is opgenomen doet wel de vraag opkomen of dit nog gevolgen heeft voor de representativiteitsgegevens, in het bijzonder t.o.v. de representativiteitsgegevens van de vorige avv-procedure in 2018.

Verwijzingen

Bij een aantal verwijzingen in uw cao is mij niet geheel duidelijk of deze juist zijn. Bijvoorbeeld de verwijzing onder 1.1.3. naar artikel 1.1.3 A van de cao. Op dezelfde bladzijde (blz. 7) de verwijzing naar 1.1.1.3 "kinderopvang". En tot slot de verwijzingen op blz. 24 van uw cao.

Het bovenstaande heeft tot gevolg dat uw avv-verzoek pas na ontvangst van de ontbrekende gegevens en een afdoende reactie kan worden voortgezet.

In dit verband verzoek ik u binnen **uiterlijk drie weken** op het bovenstaande te reageren. De gevraagde gegevens kunt u door middel van de link onderaan deze PO-mail uploaden. Ingeval u alleen op deze PO-mail wilt reageren, zonder daarbij nieuwe stukken te uploaden, behoort u de referentie die onderaan staat in uw e-mailbericht te laten staan. Let er hierbij wel op dat u **beantwoorden** heeft geselecteerd, zodat u naar het e-mailadres van het zaakstelsel mailt.

Het aanleveren van aangepaste stukken en/of een reactie op een PO-mail geschiedt dus altijd via de bestaande zaak en niet via het invullen van een nieuw avv-webformulier.

Tevens dient u, indien de tekst van de cao is aangepast, de aangepaste cao op grond van artikel 4 van de Wet op de Loonvorming aan te melden als tussentijdse wijziging. Hiervoor maakt u gebruik van het daarvoor bestemde webformulier genaamd "Formulier cao tussentijds wijzigen". Mocht u nog vragen hebben, dan kunt u contact met mij opnemen.

Met vriendelijke groet,

[5.1.2.E]

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdrefd8ntekdja9bqi9d8f9e9uy0i86fmxog5hfzwzwxferdrzm>

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdrefd8ntekdja9bqi9d8f9e9uy0i86fmxog5hfzwzwxferdrzm

Van: [5.1.2.E]
Aan: [5.1.2.E] [5.1.2.E]
Cc: [5.1.2.E]
Onderwerp: zaak 219551 – cao 723 – SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL. bedenkingen [D20200682_I30014790]
Datum: dinsdag 11 januari 2022 15:14:52
Bijlagen: [2022-01-11 brf aan Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.pdf](#)

Geachte [5.1.2.E]

Namens [5.1.2.E] ontvangt u bijgaande brief, naar de inhoud waarvan ik u korthedshalve wel mag verwijzen.

Vertrouwende u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

[5.1.2.E]

[5.1.2.E]

aanwezig op maandag, dinsdag en donderdag



De Koning Vergouwen Advocaten B.V.
Sophialaan 33, 1075 BL Amsterdam

Stichting Beheer Derdengelden
ING Bank NL35INGB0001469910
ABN Amro NL51ABNA0529178583

Telefoon 0031 20 676 2500

Fax 0031 20 471 4443

website www.dekoningvergouwen.nl



Email wordt door De Koning Vergouwen niet gebruikt voor het aangaan van verplichtingen.
No email message from De Koning Vergouwen Attorneys at Law shall be binding nor construe any obligation.

From: [5.1.2,E] [5.1.2,E]@fcb.nl>
To: 'duawp.inkomend@mozard.nl' <duawp.inkomend@mozard.nl>
Subject: zaak 219551
Date: 13.10.2021 13:00:00 (+0000)
Attachments: Beantwoording vragen van UAW zaaknummer 219551 .docx (1 page), cao fcbwjk compleet 2022-2024 Nieuwe aanmeldversie 13-10-2021.docx (26 pages)

Geachte [5.1.2,E]

Ik heb zojuist via het formulier 'tussentijds wijzigen' een nieuwe versie van de cao aangemeld waarin uw opmerkingen zijn verwerkt.

Ik heb er ook een toelichtende brief bij gedaan.

Voor de zekerheid stuur ik die ook als bijlage mee.

Ik hoop dat hiermee de beoordeling kan worden vervolgd.

Ik heb één vraag: dien ik de voor avv ingediende gerenvoeierde versie ook aan te passen? Of is dat niet nodig?

Ik zou het jammer vinden als er vertraging optreedt, die door mijn niet-handelen wordt veroorzaakt.

Graag hoor ik van u.

Met vriendelijke groet,

[5.1.2,E]

Referentie: mzdrefqpqribzwleo7mremf3hb9uospanivy65z51da0eufdrzm

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

5.1.2.E

Utrecht, 13-10-2021
Onderwerp : Reactie op vragen zaak 219551-cao 723

Geachte 5.1.2.E

Bedankt voor uw snelle reactie op ons AVV-verzoek Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022-2024 (cao 723).

Op een tweetal onderwerpen geeft u aan dat er onduidelijkheden zijn. In deze brief licht ik deze onderwerpen nader toe.

1 Representativiteitsgegevens

De opsomming van organisaties onder artikel 1.1.1.1.D is niet nieuw, maar staat altijd al in onze cao. Conform de formele vereisten renvooieren wij deze passage altijd. Wij laten deze organisaties ook altijd buiten de representativiteitsberekening.

2 Verwijzingen

U merkt op dat een aantal verwijzingen niet correct lijken.

- Uw eerste opmerking over artikel 1.1.3 is correct. In de tekst onder 1.1.3. staat 'als bedoeld in 1.1.3.A', maar dat moet zijn 'als bedoeld in artikel 1.1.3.'.
- Uw tweede opmerking over de verwijzing in artikel 2.2. naar '1.1.1.3. 'Kinderopvang' is correct. Dat moet zijn: '1.1.3. 'Kinderopvang'.
- Uw derde opmerking kan ik niet goed plaatsen. Volgens mij zijn de verwijzingen op pagina 24 correct.

De goede verwijzingen heb ik een nieuw document opgenomen. Deze zal ik, op uw verzoek, via een tussentijdse wijziging bij u aanmelden. Ik hoop dat hiermee uw vragen zijn beantwoord. Mocht dat niet zo zijn, dan hoor ik dat graag zodat we het avv-proces weer kunnen voortzetten.

Namens de partijen bij de cao FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang,

Met vriendelijke groet,

5.1.2.E

5.1.2.E van de cao FCB
FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken

Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Postbus 2103
3500 GC Utrecht

t. 030 - 298 53 50
f. 030 - 298 53 33

www.fcb.nl
contact@fcb.nl

IBAN NL22 FVLB 0699.505.615
BTW NL 804.026.786 B01
KVK 41188638

Collectieve Arbeidsovereenkomst FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022-2024

Artikel 1

Definities en begripsbepalingen

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt, tenzij in een artikel van deze overeenkomst van het tegendeel blijkt, verstaan onder:

1.1 Werkgever

1.1.1. Sociaal Werk

Werkgever: degene die een instelling of organisatie zoals bedoeld in artikel 1.1.1 van deze cao in stand houdt.

Instelling of organisatie : elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht.

De werkingssfeer en de werkgevers die dit betreft worden hieronder aangegeven.

De cao is van toepassing op de sector Sociaal Werk, Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening in het brede sociale domein waarbinnen:

- A Instellingen en/of organisaties (of delen ervan) die activiteiten verrichten en/of voorzieningen hebben met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij en zelfredzaamheid van de burger.

Nb: De cao kan tevens van toepassing zijn op de individuele medewerker indien deze zich binnen een organisatie of instelling overwegend bezighoudt met onderstaande activiteiten en voorzieningen en deze tot doel hebben de sociale samenhang, participatie en zelfredzaamheid van burgers te vergroten. Deze ondersteuning van burgers met hulpvragen en de gerichtheid van de wisselwerking tussen burger en samenleving passen volledig in de werkingssfeer van deze cao.

- B Onder activiteiten en voorzieningen die sociale samenhang, participatie en zelfredzaamheid bevorderen, ongeacht de doelgroep, worden verstaan:
 - 1 Activiteiten gericht op het bevorderen van de sociale samenhang in en leefbaarheid van dorpen, wijken, buurten, en/of in gemeenten (voorheen sociaal cultureel werk), waaronder wordt verstaan:
 - a het ondersteunen, faciliteren van ontmoetingsplekken van en voor diverse groepen burgers (buurt- en dorpshuizen, wijkcentra, jongerencentra multifunctionele accommodaties, inloopcentra, speeltuinen en speelvoorzieningen in (brede)scholen, in verzorgingshuizen, in sportkantine, in buurtrestaurants);
 - b het ondersteunen, faciliteren van activiteiten gericht op bevorderen van contacten (brede buurtactiviteiten, activiteiten voor kwetsbare doelgroepen (ouderen, mensen met beperkingen of psychosociale problemen, migranten),

- eettafels, (buurt)verenigingen, wijk-, buurt- en dorpssteams (verder te noemen wijkteams);
 - c het stimuleren, ondersteunen, faciliteren van activiteiten gericht op verbeteren van de leefomgeving bij bewonersinitiatieven en —groepen, (buurtbemiddeling, buurtcoöperaties, centra voor maatschappelijke ontwikkeling, wijkteams).
- 2 Activiteiten gericht op ontplooiing en participatie van jeugdigen en op preventie van opgroei- en opvoedproblemen bij jeugdigen, waaronder wordt verstaan:
- a algemene jeugdvoorzieningen, (kinder- en jongerenwerk, buurt- en sportbevordering, speeltuinen, speelvoorzieningen), (met uitzondering van peuterspeelzalen);
 - b informatie en advies en opvoedondersteuning (jongeren-inlooppunten, opvoedondersteuning, stimuleren /faciliteren opvoedgroepen, voorleeskringen, wijkteams);
 - c eerstelijns pedagogische (basis)hulpverlening, (school)maatschappelijk werk, gezinscoaching, signaleren en aanschakelen van hulp bij ernstige problemen (kinder- en jongerenwerk, specifieke ouderschapsvraagstukken, FIOM-hulpverlening, jonge moedergroepen, wijkteams);
 - d begeleiding bij voorkomen van maatschappelijke uitval (schooluitval, toe leiden naar werk en HALT-voorzieningen).
- 3 Activiteiten gericht op het geven en uitvoeren van informatie, advies, cliëntondersteuning, begeleiding en interventies waaronder algemeen en specifiek maatschappelijk werk, waaronder wordt verstaan:
- a algemene informatievoorziening (informatiepunten, inloopcentra, voorlichtingsactiviteiten, steunpunten, wijk- buurt- en dorpssteams);
 - b individuele ondersteuning, hulpverlening en begeleiding van cliënten/burgers bij hun vragen op diverse levensterreinen (ouderenadvisering, slachtofferhulp, sociaalraadslidenwerk en rechtsbijstand, ondersteuning asielzoekers en vluchtelingen, tolken, sociale huisbezoeken, maatschappelijk werk, telefonische- en internethulpverlening, schuldhulpverlening, budget-ondersteuning en budgetbeheer, bewindvoering (met uitzondering van organisaties die uitsluitend beschermingsbewind en/of uitsluitend WSNP-bewind uitvoeren), advisering, praktische hulpverlening en/of bemiddeling bij het verantwoord (leren) omgaan met een huishoudbudget en/of het oplossen van een schuldprobleem, hulp bij huiselijk geweld, Leger des Heils);
 - c advisering, training en ondersteuning van personen en groepen bij maatschappelijke participatie, emancipatie, bestrijding discriminatie, pleitbezorging en belangenbehartiging; cliëntenorganisaties, bewonersgroepen, zelforganisaties van minderheden, medezeggenschap en inspraakorganen (stimuleren, begeleiden, trainen en ondersteunen van vrijwilligerswerk zoals burenhulp, buurtbemiddeling, klussen- en ruildiensten, buddy- en maatjesprojecten, thuisadministratie, zelfhulpgroepen, en van verenigingen, stichtingen, cliëntenorganisaties, zelf- en belangenorganisaties).

- 4 Activiteiten gericht op het ondersteunen van mantelzorgers en vrijwilligers, waaronder wordt verstaan:
 - a het ondersteunen van mantelzorgers met advisering, verwijzing en begeleiding en het organiseren van respijtzorg (vrijwilligerscentrales, -steunpunten en andere organisaties voor vrijwilligerswerk en mantelzorg);
 - b werving, bemiddeling en ondersteuning van vrijwilligers en mantelzorgers (stimuleren, begeleiden, trainen en ondersteunen van vrijwilligerswerk zoals burenhulp, klussen- en ruildiensten, buddy- en maatjesprojecten, thuisadministratie, zelfhulpgroepen, zelforganisaties).
- 5 Activiteiten gericht op maatschappelijke participatie en op het zelfstandig functioneren van kwetsbare doelgroepen, zoals ouderen, mensen met een beperking, een chronische psychisch probleem, een psychosociaal probleem, waaronder wordt verstaan:
 - a ondersteunen van algemene toegankelijke collectieve voorzieningen voor kwetsbare doelgroepen ((dag)activiteiten, huiskamers in de buurt, Alzheimer-café, sport en beweegactiviteiten, buurtrestaurants);
 - b stimuleren, faciliteren en ondersteunen van (vrijwillige) praktische dienstverlening om de zelfredzaamheid te vergroten (boodschappenplusbus, klussen- en ruildiensten, sociale alarmering, maaltijdvoorzieningen, wijkteams);
 - c ambulante individuele hulpverlening en begeleiding op diverse levensterreinen (huisbezoeken en begeleiding vanuit sociale wijk-, buurt- en dorpsteams, maatschappelijk werk, schuldhulpverlening, budgetondersteuning en budgetbeheer, bewindvoering (met uitvoering van organisaties die uitsluitend beschermingsbewind en/of uitsluitend WSNP-bewind uitvoeren), netwerkversterking);
 - d ondersteuning en begeleiding bij maatschappelijke en arbeidsparticipatie, het kunnen meedoen aan activiteiten, toeleiden naar en begeleiden bij passend (vrijwilligers)werk (arbeidsparticipatie- en dagbestedingsprojecten, zorgboerderijen, sociale activering en re-integratie-activiteiten).
- 6 Activiteiten gericht op het bieden van korte of meer langdurige opvang en psychosociale begeleiding aan personen die (tijdelijk) niet beschikken over een eigen woonruimte of die hun woonomgeving hebben verlaten als gevolg van een crisissituatie op relationeel gebied of door materiele en/of psychische problemen, of die na ziekte, medische behandeling of mentale overbelasting gedurende 24 uur per dag tijdelijk opvang, begeleiding en verpleging behoeven. Hieronder wordt verstaan:
 - a ondersteuning en opvang voor slachtoffers van (dreigend) huiselijk geweld, ondersteuning en maatschappelijke opvang voor dak- en thuislozen, zwerfjongeren en anderen in instellingen of organisaties voor dag en/of nachtopvang, begeleid wonen en herstellingsoorden, sociale pensions (vrouwenopvang en Veilig Thuis, maatschappelijke opvang);
 - b ondersteuning en opvang van vluchtelingen en asielzoekers en Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA);
 - c residentiele, kortdurende, somatische en/of psycho-somatische hulpverlening aan personen die na ziekte, medische behandeling of door mentale

overbelasting gedurende 24 uur per dag tijdelijk opvang, begeleiding en verpleging behoeven, gericht op de terugkeer naar een zelfstandig maatschappelijk functioneren van het individu (herstellingsoorden, begeleid wonen).

C Tevens is deze cao van toepassing op:

- a. organisaties of instellingen (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen aan c.q. activiteiten te verrichten ten behoeve van instellingen en/of organisaties (of delen daarvan) in de zin van artikel 1.1. onder A die zich bezighouden met activiteiten en/of voorzieningen in de zin van artikel 1.1.1 B 1 tot en met 6 en/of medewerkers daarvan;
- b. Instellingen en organisaties (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen c.q. activiteiten te verrichten op het gebied van de in artikel 1.1.1 onder B 1 tot en met 6 bedoelde voorzieningen en/of activiteiten voor of aan derden.
Onder ondersteunende diensten en activiteiten in de zin van deze bepaling worden in ieder geval verstaan:
 - beleidsontwikkeling, -vernieuwing en -advisering;
 - kwaliteitsontwikkeling, -bewaking en deskundigheidsbevordering;
 - kennisontwikkeling en -verspreiding;
 - onderzoek, documentatie en informatie;
 - ondersteuning en advisering.

D De besluiten van de Cao-tafel Sociaal Werk om de cao Sociaal Werk van toepassing te verklaren worden gepubliceerd en opgenomen in de cao.

De cao is van toepassing verklaard op de navolgende organisaties of instellingen:

- de Vereniging Landelijke Organisatie Slachtofferhulp (LOS), gevestigd te Utrecht;
- de Stichting Joods Maatschappelijk Werk, gevestigd te Amsterdam;
- de Stichting MIND Korrelatie, gevestigd te Amersfoort;
- de Stichting COGIS, gevestigd te Utrecht;
- de Stichting Pelita, gevestigd te Voorburg;
- de Stichting Muhabbat, gevestigd te Nijmegen;
- de Vereniging tot Bescherming van het Ongeboren Kind (VBOK), gevestigd te Amersfoort;
- het Leger des Heils, voor zover deze instelling werkzaamheden verricht die tot de werksoort Maatschappelijk Werk behoren;
- de Stichting het Veteraneninstituut (SVI), gevestigd te Doorn;
- de Stichting Burger-Oorlogsgetroffenen, gevestigd te Apeldoorn;
- Stichting Centrum voor Dienstverlening te Rotterdam, voor wat betreft het Nachtverblijf Havenzicht, gevestigd te Rotterdam;
- Stichting Spuistraat 10 Advocaten, Amsterdam;
- Stichting Rechtshulp Noord, Leeuwarden;

- Stichting Rechtshulp Midden Advocaten, Utrecht;
 - Stichting Halt, gevestigd te Utrecht;
- En:
- de op lokaal niveau werkzame organisaties voor vluchtelingenwerk;
 - instellingen of organisaties voor amateuristische kunstbeoefening;
 - instellingen of organisaties op het terrein van speeltuinwerk;
 - het Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers te Rijswijk;
 - stichtingen medische opvang asielzoekers;
 - instellingen of organisaties voor Vorming, Training en Advies (artikel 1.1.1 B 3c).

1.1.2 Jeugdzorg

1. Werkgever

De werkgever is de rechtspersoon die, al dan niet samen met een of meer andere rechtspersonen, één of meer organisaties in stand houdt. De werkgever heeft de volgende doelstelling: het bieden van ondersteuning van, en hulp en zorg aan jeugdigen en ouders, stiefouders of anderen die een jeugdige als behorende tot hun gezin verzorgen en opvoeden bij opgroei- en opvoedingsproblemen- door het inzetten van het vakmanschap van de orthopedagogiek, de ontwikkelingspsychologie en kennis van het gezinssysteem.

Deze ondersteuning, hulp en zorg heeft als doel om:

- deze problemen te verminderen, te stabiliseren, (methodisch) te behandelen of op te heffen en/of
- om te gaan met de gevolgen van psychosociale problemen en/of gedragsproblemen van de jeugdige, of bij dreigende zodanige problemen.

Ook ondernemingen die (nog) geen rechtspersoon zijn, maar die zich bezighouden met activiteiten als hieronder worden als werkgever aangemerkt.

De volgende werkgevers vallen in ieder geval onder de cao jeugdzorg:

- 1 De gecertificeerde instelling voor Jeugdbescherming en/of Jeugdreclassering
- 2 De organisatie, de volgende zorg(vormen) aanbiedt:
 - (kortdurende) ambulante hulp (zowel generalistische als specifieke) aan jeugdigen, het gezin en netwerk daaromheen
 - (opvoedings)trainingen voor ouders en jongeren gericht op aanpak van gedrags- en ontwikkelingsproblemen
 - meldingen en aanpak van kindermishandeling
 - crisishulp: thuis, in een ander gezin of op locatie van een instelling
 - pleegzorg arrangementen of zorgprogramma's waarin jeugdigen tijdelijk, in deeltijd of volledig, op locatie van een instelling verblijven (zorg, opvoeding, (gezins)behandeling)

(Hieronder vallen ook de organisaties, die voorheen aangeduid werden als medisch kinderhuizen en medische kleuterdagverblijven, die sinds 1 januari 2004 via het "overgangprotocol medisch kleuterdagverblijven en medisch kinderhuizen d.d. 12 november 2003" onder de cao jeugdzorg zijn gebracht).

- gesloten jeugdhulp
- de kindertelefoon
- een voorziening als vertrouwenspersoon
- de particuliere justitiële jeugdinrichting (instelling conform artikel 1C Beginselenwet justitiële jeugdinrichtingen)
- de organisatie die, consultatie, advies en/of ondersteuning geeft aan de professionals op algemene voorzieningen, zoals scholen, kinderopvangcentra en bso's en contact onderhoudt ter versterking van deze algemene jeugdvoorzieningen en ter bevordering van de vroegtijdige signalering van problemen bij jeugdigen die tot opgroei problemen en of gedragsproblemen en dreigende zodanige problemen zouden kunnen leiden

3 De organisatie die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verleent aan rechtspersonen als onder lid 1 en lid 2 die bestaan uit ondersteunende werkzaamheden. Bij ondersteunende werkzaamheden kan het hierbij gaan om:

1. Zorginhoudelijke beleidsontwikkeling, advisering en ondersteuning
2. Kwaliteitsontwikkeling, kwaliteitsbewaking en deskundigheidsbevordering
3. Het ter beschikking stellen van professionals
4. Consultatie voor professionals die werken met jeugdigen
5. Het geven van voorlichting en advies over opgroei- en opvoedingsvragen en vragen van jeugdigen over hun juridische positie
6. Het ontwikkelen van kennis en/of methodieken op deze gebieden.

1.1.3 Kinderopvang

Een natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming als bedoeld in artikel 1.1.3 van deze CAO exploiteert.

De werkingssfeer en de werkgevers die dit betreft worden hieronder aangegeven.

Ondernemingen die tegen vergoeding kinderopvang verzorgen voor kinderen. Onder 'vergoeding' wordt hier ook verstaan: subsidie met een eventuele ouderbijdrage. De ondernemingen doen dit tot de eerste dag van de maand waarop het voortgezet voor die kinderen begint.

Deze kinderopvang omvat:

- a. Dagopvang;
- b. Voor-, tussen-, na- en buitenschoolse opvang;
- c. Peuteropvang (peuterspeelzaalwerk)
- d. (bemiddeling bij) Gastouderopvang.

Uitgezonderd is het overblijven. Dit is het toezichthouden op schoolgaande kinderen dat zich beperkt tot het toezicht tijdens de middagpauze.

2. Werknemer / medewerker

Degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek met de werkgever heeft gesloten.

2.1 Voor de organisaties die onder 1.1.1 "Sociaal Werk" vallen, geldt in afwijking het volgende:

Werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten. Als werknemer in de zin van deze cao worden niet beschouwd:

- een vakantiëkracht;
- een bestuurder die werkt onder het toezicht van een Raad van Toezicht, tenzij deze Raad van Toezicht de cao en/of onderdelen daarvan op de arbeidsverhouding met de bestuurder van toepassing heeft verklaard.

2.2 Voor de organisaties die onder 1.1.3 "kinderopvang" vallen, geldt in afwijking het volgende:

Medewerker: een persoon die met een arbeidsovereenkomst in dienst is bij de werkgever. Ongeacht sekse of genderidentiteit.

De volgende personen zijn in deze cao geen medewerker:

- vakantiëkrachten (scholieren die in hun schoolvakantie eenvoudig, niet-structureel werk doen. Dit doen ze in maximaal 4 aaneengesloten weken)
- leden van de directie of raad van bestuur
Directie: de persoon of personen die (volgens de statuten) de eindverantwoordelijkheid heeft of hebben voor de onderneming. De directie heeft de bevoegdheid om medewerkers aan te nemen en te ontslaan en om de begroting, jaarrekening en het jaarverslag te maken

- personen die toezicht moeten houden op schoolkinderen tijdens de middagpauze.

3. Stichting: de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken, als bedoeld in artikel 4 van deze CAO.
4. Statuten en Reglement: de statuten en het reglement van de in het derde lid genoemde Stichting, die respectievelijk als Bijlage I en Bijlage II aan deze CAO zijn gehecht en daarvan deel uitmaken.
5. Bestuur: het bestuur van de in het derde lid genoemde Stichting.

Artikel 2

Werkingsfeer

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op iedere werkgever als bedoeld in artikel 1.1 en iedere werknemer als bedoeld in artikel 1.2.

Artikel 3

Doel

1. Het doel van deze collectieve arbeidsovereenkomst is om overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het reglement van de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken, het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede-) financieren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van:
 - een optimale werking van de arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
 - goede arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
 - een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden vervat in de CAO's Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang en de afspraken vervat in de CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
 - een optimale werking van de Wet op de ondernemingsraden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;

De Stichting stelt haar diensten beschikbaar aan alle werkgevers en werknemers in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang; De Stichting stelt zich mede ten doel het (doen) innen en beheren van gelden en het verwerven van fondsen c.q. subsidies ter financiering van voornoemd doel.
2. De in het eerste lid bedoelde activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede-) financieren van:

- a. het geven van algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over (de arbeidsvoorwaarden als vervat in) de in het eerste lid genoemde sectoren en/of andere voor deze sectoren relevante (wettelijke) voorschriften op arbeidsvoorwaardenterrein en/of het verzorgen van algemene publiciteit betreffende de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren;
- b. het verrichten en publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van de werkgever en de werknemer als bedoeld in artikel 1;
- c. het ontwikkelen en implementeren van beleid specifiek ten behoeve van het uitvoeren van projecten op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met dien verstande dat kosten van CAO-partijen betreffende het eigenlijke CAO-overleg worden uitgezonderd;
- d. het verrichten en publiceren van onderzoek ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemer als bedoeld in artikel 1;
- e. het overigens verrichten en publiceren van onderzoek binnen de doelstelling van de Stichting, voor zover zulks door het bestuur ter verwezenlijking van die doelstelling wenselijk wordt geacht;
- f.
 - het (doen) verrichten van scholings- en vormingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt en de employability van de werknemer in de sector te bevorderen;
 - het (doen) verrichten van beroepsgerichte scholingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 en het bevorderen van de kwaliteit hiervan en de deelneming hieraan, teneinde de vakbekwaamheid in de sector te bevorderen;
 - het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten ten behoeve van de werkgever als bedoeld in artikel 1 en van de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging, teneinde een goede toepassing van uit de CAO voortvloeiende overlegverplichtingen op ondernemingsniveau en arbeidsvoorwaarden te bevorderen;
- g. het (op verzoek) leveren van de door de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (wettelijk) verschuldigde financiële bijdrage in de kosten van het functioneren van de op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ingestelde Bedrijfscommissie voor de Welzijnssector, met het doel een juiste werking van de WOR in deze sectoren te bevorderen en de werkzaamheden van de Bedrijfscommissie voor iedere werkgever en werknemer als bedoeld in artikel 1 toegankelijk te doen zijn. De Bedrijfscommissie heeft tot taak:
 - het geven van (zakelijke) informatie en voorlichting over de toepassing en uitleg van de WOR;
 - het verrichten van advisering en bemiddeling bij geschillen tussen een werkgever en de ondernemingsraad c.q. personeelsvertegenwoordiging;
- h. de behandeling van aan arbeidsverhoudingen in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang gerelateerde verzoeken tot CAO-dispensatie, -interpretatie, geschilbeslechting en -bemiddeling;

- i. de kosten met betrekking tot het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de stichting.
 - j. het namens de cao-partijen optreden in en buiten rechte, zo nodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van de CAO Sociaal Werk, CAO Jeugdzorg, CAO Kinderopvang en/of CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang niet naleven.
- 3. De Stichting heeft voorts ten doel het bevorderen van, en het toezien op de naleving van de CAO Sociaal Werk, CAO Jeugdzorg, CAO Kinderopvang en/of CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang in samenhang met andere samenhangende bepalingen, een en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.

Artikel 4

Uitvoering

1. De uitvoering van (het doel van) deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgedragen aan de Stichting en geschiedt volgens de bepalingen van de statuten en het reglement van de Stichting, die respectievelijk als Bijlage I en Bijlage II aan deze CAO zijn gehecht en daarvan deel uitmaken.
2. Het bestuur van de Stichting heeft de uitvoering gedelegeerd aan de directeur onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de Stichting.

Artikel 5

Verplichtingen werkgever

De werkgever is gehouden de door de Stichting in het kader van de doelstelling (van deze collectieve arbeidsovereenkomst) gevraagde (loonsom) gegevens te verstrekken en de bijdrage, als bedoeld in artikel 7, te voldoen die de werkgever aan de Stichting verschuldigd is, overeenkomstig datgene wat te dezer zake in de statuten en het reglement van de Stichting is bepaald, alsmede zal zich ook overigens moeten houden aan het bepaalde in de statuten en het reglement van de Stichting.

Artikel 6

Rechten werkgever en werknemer

Iedere werkgever en werknemer heeft het recht deel te nemen aan c.q. gebruik te maken van (de resultaten van) de door de Stichting gefinancierde activiteiten als bedoeld in artikel 3.

Artikel 7

Bijdrage

1. De werkgever is per kalenderjaar aan de Stichting een werkgeversbijdrage (A-premie) verschuldigd van 0,086% van de totale loonsom van alle in dienst van de werkgever zijnde werknemers, met dien verstande dat deze bijdrage niet lager wordt gesteld dan € 15.
3. De wijze van vaststelling, verstrekken van (loonsom)gegevens over, alsmede de betaling c.q. invordering van de verschuldigde bijdrage is nader geregeld in het reglement van de Stichting, dat als Bijlage II aan deze CAO is gehecht en daarvan deel uitmaakt. Daarin is ook vastgelegd op welke wijze een B-premie voor werkgevers kan worden vastgesteld.

Artikel 8

Duur

1. De looptijd is vastgesteld op 3 jaar; van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2024.
2. Indien geen der partijen uiterlijk twaalf maanden voor de datum waarop deze CAO eindigt bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur geacht telkens voor drie kalenderjaren te zijn verlengd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de duur te wijzigen.

Aldus overeengekomen te Utrecht,

Sociaal Werk Nederland

5.1.2.E 5.1.2.E

FNV

5.1.2.E

Jeugdzorg Nederland

5.1.2.E 5.1.2.E

CNV Connectief

5.1.2.E

Brancheorganisatie Kinderopvang

5.1.2.E 5.1.2.E

FBZ

5.1.2.E

Bijlage I:

Bijlage als bedoeld in artikel 1 vierde lid van de CAO FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

Statuten van de Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken

Begripsbepalingen

Artikel 1

In de statuten wordt verstaan onder:

- a. "Stichting": Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken.
- b. "Werkgever": de werkgever als gedefinieerd in de CAO.
- c. "Werknemer": de werknemer als gedefinieerd in de CAO.
- d. "Bestuur": het in artikel 7 van deze statuten bedoelde bestuur.
- e. "Reglement": het in artikel 16 van deze statuten bedoelde reglement.
- f. "CAO": de Collectieve Arbeidsovereenkomst FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.
- g. "Directeur": de directeur als bedoeld in artikel 4 en 13.
- h. "Schriftelijk": per post, per e-mail of via enig ander elektronisch communicatiemiddel, waarmee het mogelijk is een bericht te verzenden dat leesbaar en reproduceerbaar is, tenzij uitdrukkelijk anders is vermeld.

Naam en zetel

Artikel 2

1. De Stichting draagt de naam:

Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken.

2. De Stichting heeft haar zetel te gemeente Utrecht.

Doel en grondslag

Artikel 3

1. De Stichting heeft ten doel, overeenkomstig de bepalingen van deze statuten en het reglement, het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede) financieren van activiteiten die gericht zijn op het bevorderen van:

- een optimale werking van de arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
- goede arbeidsverhoudingen en arbeidsomstandigheden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
- een goede uitvoering en een optimaal functioneren van de arbeidsvoorwaarden vervat in de CAO's Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang en de afspraken vervat in de CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang;
- een optimale werking van de Wet op de ondernemingsraden in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

De Stichting stelt haar diensten beschikbaar aan alle werkgevers en werknemers in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

De Stichting stelt zich mede ten doel het (doen) innen en beheren van gelden en het verwerven van fondsen casu quo subsidies ter financiering van voornoemd doel.

2. De in het eerste lid bedoelde activiteiten bestaan binnen het doel van de Stichting uit het bevorderen, (doen) uitvoeren en (eventueel) (mede) financieren van:

- a. het geven van algemeen toegankelijke (zakelijke) informatie en voorlichting over (de arbeidsvoorwaarden als vervat in) de in het eerste lid genoemde CAO's en/of andere voor deze sectoren relevante (wettelijke) voorschriften op arbeidsvoorwaardenterrein en/of het verzorgen van algemene publiciteit betreffende de arbeidsvoorwaarden in deze sectoren;
- b. het (doen) verrichten en (doen) publiceren van onderzoek naar de gevolgen van door partijen bij het CAO-overleg gemaakte afspraken, met het doel de belangen te dienen van de werkgever en de werknemer als bedoeld in artikel 1;
- c. het ontwikkelen en implementeren van beleid op het gebied van de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsmarkt in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met dien verstande dat kosten van CAO-partijen betreffende het eigenlijke CAO-overleg worden uitgezonderd;
- d. het (doen) verrichten en (doen) publiceren van onderzoek ten behoeve van het tot stand brengen en uitvoeren van maatregelen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van de werknemer als bedoeld in artikel 1;
- e. het overigens (doen) verrichten en (doen) publiceren van onderzoek binnen de doelstelling van de Stichting, voor zover zulks door het Bestuur ter verwezenlijking van die doelstelling wenselijk wordt geacht;
- f.
 - het (doen) verrichten van scholings- en vormingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 teneinde een goede werking van de arbeidsmarkt en de employability van de werknemer in de sector te bevorderen;
 - het (doen) verrichten van beroepsgerichte scholingsactiviteiten ten behoeve van de werknemer als bedoeld in artikel 1 en het bevorderen van de kwaliteit hiervan en de deelneming hieraan, teneinde de vakbekwaamheid in de sector te bevorderen;
 - het (doen) verrichten van scholingsactiviteiten ten behoeve van de werkgever als bedoeld in artikel 1 en van de ondernemingsraad casu quo personeelsvertegenwoordiging, teneinde een goede toepassing van uit de CAO voortvloeiende overlegverplichtingen op ondernemingsniveau en arbeidsvoorwaarden te bevorderen;
- g. het leveren van de door de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (wettelijk) verschuldigde financiële bijdrage in de kosten van het functioneren van de op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) ingestelde Bedrijfscommissie die onder andere werkt voor Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang, met het doel een juiste werking van de WOR in deze sectoren te bevorderen en de werkzaamheden van de Bedrijfscommissie voor iedere werkgever en werknemer als bedoeld in artikel 1 toegankelijk te doen zijn. De Bedrijfscommissie heeft tot taak:
 - het geven van (zakelijke) informatie en voorlichting over de toepassing en uitleg van de WOR;
 - het verrichten van advisering en bemiddeling bij geschillen tussen een werkgever en de ondernemingsraad casu quo personeelsvertegenwoordiging;

- h. de behandeling van aan arbeidsverhoudingen in de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang gerelateerde verzoeken tot CAO-dispensatie, -interpretatie, geschilbeslechting en -bemiddeling;
 - i. de kosten met betrekking tot het bestuurlijke, financiële en administratieve beheer van de Stichting.
 - j. het namens de cao-partijen optreden in en buiten rechte, zo nodig ter verkrijging van maatregelen tegen hen die de bepalingen van de CAO Sociaal Werk, CAO Jeugdzorg, CAO Kinderopvang en/of CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang niet naleven;
3. De Stichting heeft voorts ten doel het bevorderen van, en het toezien op de naleving van de CAO Sociaal Werk, CAO Jeugdzorg, CAO Kinderopvang en/of CAO Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang in samenhang met andere samenhangende bepalingen, een en ander in samenwerking met de daarvoor geëigende instanties.

Structuur van de Stichting

Artikel 4

- 1. De Stichting kent het Bestuur als enige orgaan van de Stichting.
- 2. De Stichting kent tevens een Directeur en Platforms.
- 3. Het Bestuur vervult ten opzichte van de Directeur en de Platforms de functie van "intern toezicht". De Directeur vervult binnen de stichting de functie "bestuur".

Geldmiddelen

Artikel 5

- 1. De inkomsten van de Stichting bestaan uit:
 - a. bijdragen van werkgevers als bedoeld in de CAO;
 - b. bijdragen van overheden en subsidies;
 - c. de te kweken renten;
 - d. schenkingen, legaten en erfstellingen;
 - e. bijdragen van afnemers van producten en diensten;
 - f. als (forfataire) schadevergoeding ontvangen gelden;
 - g. alle overige wettige baten.
- 2. Erfstellingen kunnen slechts worden aanvaard onder het voorrecht van boedelbeschrijving.
- 3. De uitgaven van de Stichting bestaan uit:
 - a. de uitgaven voortvloeiend uit de realisatie van het in artikel 3 omschreven doel;
 - b. krachtens de wet en deze statuten toegestane overige uitgaven.
- 4. Het opgebouwde vermogen van de Stichting voor zover niet aangehouden op grond van wettelijke bepalingen wordt op door het Bestuur te bepalen wijze een bestemming gegeven, ten behoeve van een doel dat zoveel mogelijk met de geest van het doel van de Stichting in overeenstemming is, zulks nader te regelen in de reglementen.

Dienstverlening aan anderen

Artikel 6

De Stichting kan voor andere verbanden van gezamenlijke werkgevers- en werknemersorganisaties (CAO-tafels of branchefondsen) of afzonderlijke

werkgevers- en werknemersorganisaties arbeidsmarktactiviteiten verrichten, waaronder activiteiten in het kader van het Europees Sociaal Fonds (ESF-activiteiten). Dit kan uiteraard pas na goedkeuring door het Bestuur van de Stichting en onder de voorwaarde dat de geldstromen die daarmee gepaard gaan strikt worden gescheiden van de geldstromen van de Stichting ter vervulling van haar doelstelling.

Bestuur

Artikel 7

1. De Stichting wordt bestuurd door een paritair samengesteld Bestuur, bestaande uit zes natuurlijke personen, bestuurders genaamd.
2. Deze bestuurders worden benoemd als volgt:
 - a. één bestuurder door de werkgeversorganisatie Sociaal Werk Nederland, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan;
 - b. één bestuurder door de werkgeversorganisatie Jeugdzorg Nederland, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan;
 - c. één bestuurder door de werkgeversorganisatie Brancheorganisatie Kinderopvang, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan;
 - d. twee bestuurders door de werknemersorganisatie FNV, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan;
 - e. één bestuurder door de werknemersorganisatie CNV Connectief, dan wel eventuele rechtsopvolgers daarvan.
3. De bestuurders worden benoemd voor een termijn van drie jaar; zij zijn daarna meteen opnieuw benoembaar, maar niet vaker dan tweemaal achtereenvolgens. Een bestuurder treedt af volgens een door het Bestuur vast te stellen rooster van aftreden. Een in een tussentijdse vacature benoemd bestuurder neemt op het rooster van aftreden de plaats in van degene in wiens vacature hij werd benoemd, tenzij het Bestuur expliciet anders besluit.
4. In een vacant komende bestuurszetel wordt voorzien door de desbetreffende in het tweede lid onder a, b, c, d of e genoemde organisatie die de uittredende bestuurder had benoemd.
5. Bij gebreke van een benoeming van een bestuurder door de desbetreffende organisatie binnen drie maanden na in kennisstelling van het zich voordoen van de vacature, geschiedt de benoeming door het Bestuur. De functie van een door het Bestuur benoemde bestuurder eindigt zodra een nieuwe bestuurder is benoemd overeenkomstig het bepaalde in het tweede lid.
6. Indien te eniger tijd het aantal bestuurders beneden zes doch niet onder het aantal van vier is gedaald als gevolg van vacatures, ontstentenis of belet van een of meer bestuurders, blijven de nog fungerende bestuurders een wettig Bestuur vormen.

De nog fungerende bestuurders dragen er echter zorg voor dat zo spoedig mogelijk in de open plaatsen wordt voorzien, eventueel door gebruikmaking van het bepaalde in artikel 299 Boek 2 Burgerlijk Wetboek.

Onder belet wordt in deze statuten in ieder geval de situatie verstaan dat een bestuurder zijn functie (tijdelijk) niet kan uitoefenen wegens schorsing, vermissing, langdurige ziekte of langdurig verblijf in het buitenland.

De functie van een ingevolge het in de voorgaande volzin genoemde artikel aangewezen tijdelijk bestuurder neemt een einde, zodra wederom ten minste twee bestuurders zijn benoemd overeenkomstig de bepalingen van deze statuten.

7. Het Bestuur kan bepaalde aandachtsvelden aan individuele bestuurders toedelen, zulks nader te regelen in het reglement. Dit onverminderd de collectieve verantwoordelijkheid van alle bestuurders.

Einde bestuurslidmaatschap

Artikel 8

1. De in artikel 7 tweede lid onder a tot en met e genoemde organisaties, die een bestuurder benoemen, kunnen te allen tijde die benoeming intrekken en een ander in zijn of haar plaats tot bestuurder benoemen.
2. Een bestuurder kan te allen tijde door een eenstemmig besluit van alle andere bestuurders worden ontslagen of geschorst. Een schorsing die niet binnen twee maanden gevolgd wordt door een ontslag, eindigt door verloop van die termijn.
3. Het bestuurslidmaatschap eindigt indien en zodra de desbetreffende bestuurder niet meer verbonden is aan, dan wel de relatie van de bestuurder met de in artikel 7 tweede lid onder a, b, c, d of e genoemde organisaties, die hem/haar heeft benoemd, is beëindigd. De desbetreffende bestuurder dient hiervan onverwijld aan het Bestuur schriftelijk mededeling te doen.
4. De functie van bestuurder eindigt voorts door overlijden, door vrijwillig aftreden krachtens schriftelijke mededeling daartoe aan het Bestuur, door het zich voordoen van het bepaalde in de laatste volzin van artikel 7 vijfde en zesde lid, alsmede door ontslag door de rechtbank overeenkomstig het bepaalde bij artikel 298 boek 2 Burgerlijk Wetboek. Een door de rechtbank ontslagen bestuurder kan niet opnieuw tot bestuurder worden benoemd.

Bestuursfuncties

Artikel 9

1. Het Bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter. Het bestuur kan uit zijn midden een secretaris en een penningmeester aanwijzen. De functies van secretaris en penningmeester kunnen in één bestuurder worden verenigd. Indien het Bestuur deze functies niet toewijst, behoren deze functies tot de collectieve verantwoordelijkheid van het Bestuur.
2. De functie van voorzitter wordt in de even jaren vervuld door een bestuurder benoemd door de in artikel 7 tweede lid onder d en e genoemde organisaties. Indien en voor zover door het Bestuur tevens een penningmeester en/of secretaris wordt aangewezen, wordt/worden deze functies alsdan vervuld door bestuurders benoemd door de in artikel 7 tweede lid onder a, b en c genoemde organisaties. Voor de oneven jaren geldt het omgekeerde. In beginsel vindt voornoemde wisseling van bestuursfuncties plaats na afloop van een CAO, bij gelegenheid van de afsluiting van het financiële boekjaar, tenzij het Bestuur anders bepaalt.
3. Het Bestuur is bevoegd om van het bepaalde in het tweede lid af te wijken, indien dat gelet op de op dat moment geldende samenstelling van het Bestuur gewenst is. Bij afloop van een CAO als hiervoor bedoeld in lid 2 wordt beoordeeld of toepassing van het bepaalde in lid 2 weer mogelijk en/of gewenst is.

Bestuursbevoegdheden en vertegenwoordiging

Artikel 10

1. Het Bestuur is belast met het besturen van de Stichting.

2. Het Bestuur behartigt de belangen van de Stichting in de ruimste zin des woords en is binnen de grenzen van deze statuten bevoegd alle daden van beheer en beschikking te verrichten die het voor de verwezenlijking van het doel nodig of wenselijk acht en is derhalve bevoegd tot het sluiten van overeenkomsten tot het verwerven, vervreemden of bezwaren van registergoederen, het sluiten van overeenkomsten waarbij de Stichting zich als borg of hoofdelijk medeschuldenaar verbindt, zich voor een derde sterk maakt of zich tot zekerheidstelling voor een schuld van een derde verbindt.
3. Het Bestuur is bevoegd tot het instellen van commissies, die het Bestuur terzijde staan bij de verwezenlijking van het doel van de Stichting, alsmede tot het zich laten bijstaan door een of meer (bezoldigde) adviseurs. Voorts is het Bestuur bevoegd, ter uitvoering van de door het Bestuur te bepalen werkzaamheden en taken, een of meer medewerkers aan te stellen, dan wel deze werkzaamheden casu quo taken voor rekening van de Stichting en onder verantwoordelijkheid van het Bestuur uit te besteden aan derden.
4. Het Bestuur beslist in alle zaken waarin de beslissing niet is opgedragen of gedelegeerd aan andere organen van de Stichting.
5. Het Bestuur vertegenwoordigt de Stichting. De Stichting kan daarnaast in en buiten rechte worden vertegenwoordigd door een bestuurder van werkgevers- en een bestuurder van werknemerszijde gezamenlijk.
6. Het Bestuur kan themavergaderingen organiseren waarin per thema vertegenwoordigers van de betrokken sectoren worden uitgenodigd.

Bestuursvergaderingen

Artikel 11

1. Het Bestuur vergadert ten minste twee keer per jaar.
2. De oproep tot een bestuursvergadering geschiedt schriftelijk aan de adressen van de bestuurders door degene(n) die de vergadering wensen, een en ander met inachtneming van een oproepingstermijn van ten minste zeven dagen, de dag van oproeping en die van vergadering niet meegerekend.
De oproep vermeldt plaats, datum en aanvangstijdstip van de vergadering, alsmede de te behandelen onderwerpen.
3. Leden van de Platforms kunnen door het Bestuur worden uitgenodigd om een bestuursvergadering bij te wonen.
4. Het Bestuur kan ten behoeve van zijn vergaderingen een onafhankelijk voorzitter benoemen. De onafhankelijk voorzitter is geen bestuurder en heeft geen stemrecht. De taken en bevoegdheden van de onafhankelijk voorzitter staan omschreven in een reglement.
Ontbreekt de onafhankelijk voorzitter, dan voorziet de vergadering zelf in het voorzitterschap.
5. Van elke bestuursvergadering worden notulen gemaakt, die op de eerstvolgende vergadering, dan wel door middel van schriftelijke accordering door de afzonderlijke bestuurders die ter vergadering aanwezig zijn geweest, worden vastgesteld.

Besluitvorming

Artikel 12

1. Het Bestuur besluit - voor zover in deze statuten of de wet niet anders is bepaald - met gewone meerderheid van stemmen in een vergadering

waarin tenminste de helft van het aantal bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd is, met dien verstande dat besluiten slechts rechtsgeldig kunnen worden genomen indien ten minste één bestuurder benoemd door de in artikel 7, tweede lid onder a, b en c genoemde organisaties, alsmede één bestuurder benoemd door de in artikel 7, tweede lid onder d en e genoemde organisaties aanwezig is en met het voorstel instemt. Indien in een vergadering door het niet voldaan zijn aan de hieromtrent in de voorgaande volzin gestelde vereisten geen besluiten kunnen worden genomen, kan het Bestuur in een ten hoogste vier weken nadien te houden vergadering besluiten nemen ongeacht het aantal alsdan aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders alsmede namens welke van de benoemende organisaties zij aanwezig zijn, mits in de bijeenroeping tot deze laatste vergadering van het verloop van de vorige melding is gemaakt.

2. Een bestuurder kan zich door een andere bestuurder bij schriftelijke volmacht doen vertegenwoordigen.
3. Iedere bestuurder brengt één stem uit. Blanco stemmen worden beschouwd niet te zijn uitgebracht.
4. Het ter vergadering uitgesproken oordeel van de voorzitter, dat door de vergadering een besluit is genomen, is beslissend. Hetzelfde geldt voor de inhoud van een genomen besluit, voor zover gestemd werd over een niet schriftelijk vastgelegd voorstel.
5. Wordt echter onmiddellijk na het uitspreken van het in het voorgaande lid bedoelde oordeel de juistheid daarvan betwist, dan vindt een nieuwe stemming plaats wanneer de meerderheid van de vergadering of, indien de oorspronkelijke stemming niet hoofdelijk of schriftelijk geschiedde, één aanwezige bestuurder dit verlangt.
6. Indien bij een verkiezing van personen uit meer dan twee kandidaten niemand de volstrekte meerderheid heeft verkregen, vindt een herstemming plaats over de twee personen die bij de eerste stemming het hoogste aantal stemmen hebben verkregen. Ingeval in een herstemming tussen twee personen de stemmen staken, beslist het lot wie van beiden is gekozen.
7. Indien de stemmen staken over een voorstel, niet betreffende verkiezing van personen, wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan wederom, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
8. Alle stemmingen geschieden mondeling, tenzij de voorzitter een schriftelijke stemming gewenst acht of een van de stemgerechtigden dat vóór de stemming verlangt. Schriftelijke stemming geschiedt bij ongetekende, gesloten briefjes. Besluitvorming bij acclamatie is mogelijk, tenzij een stemgerechtigde hoofdelijke stemming verlangt.
9. Zolang in een bestuursvergadering alle bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd zijn kunnen geldige besluiten worden genomen, mits met algemene stemmen, omtrent alle aan de orde komende onderwerpen -dus mede een voorstel tot statutenwijziging of tot ontbinding- ook al heeft geen oproeping plaatsgehad of is deze niet op de voorgeschreven wijze geschied of is enig ander voorschrift omtrent het oproepen en houden van vergaderingen of een daarmee verband houdende formaliteit niet in acht genomen.

10. In afwijking van het bepaalde in de voorgaande leden kan geldige besluitvorming door het Bestuur ook schriftelijk tot stand komen, mits het desbetreffende voorstel schriftelijk aan bestuurders is toegezonden en alle bestuurders zich schriftelijk over het desbetreffende voorstel hebben uitgesproken.
Het bepaalde in het eerste tot en met derde lid en het zesde tot en met zevende lid is daarbij van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat bij staking van stemmen het voorstel in de eerstkomende vergadering aan de orde wordt gesteld.
11. Een bestuurder neemt niet deel aan de beraadslaging en besluitvorming indien hij daarbij een direct of indirect persoonlijk belang heeft dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie. Het betreffende besluit wordt dan genomen door de overige bestuurders, met inachtneming van het vorenstaande. Indien alle bestuurders een direct of indirect persoonlijk belang hebben dat tegenstrijdig is met het belang van de Stichting en de met haar verbonden organisatie, neemt het Bestuur het betreffende besluit met algemene stemmen, onder schriftelijke motivering.
12. Het Bestuur kan telefonisch, per videoconference of door middel van een ander communicatiemiddel vergaderen, mits alle bestuurders die aan zodanige vergadering deelnemen elkaar kunnen verstaan. Een bestuurder kan telefonisch, per videoconference of door middel van een ander communicatiemiddel aan een vergadering van het bestuur deelnemen, mits die bestuurder steeds alle andere aan die vergadering deelnemende bestuurders kan verstaan en door die andere bestuurders wordt verstaan.

Directeur

Artikel 13

1. Het Bestuur wijst een Directeur aan. Slechts natuurlijke personen kunnen worden aangewezen tot Directeur. Het Bestuur kan een Directeur te allen tijde schorsen of ontslaan.
2. De Directeur is belast met de algemene en dagelijkse gang van zaken in de Stichting, alsmede met de voorbereiding en uitvoering van de besluiten van het Bestuur.
3. Het Bestuur kan de Directeur volmacht verlenen, van welke volmacht omvang en inhoud door het Bestuur worden vastgesteld.
4. De Directeur oefent zijn taken en bevoegdheden, inclusief het administratief en geldelijk beheer van de Stichting, alsmede de inning van bijdragen, uit onder verantwoordelijkheid van het Bestuur.
5. De Directeur is verantwoording schuldig aan het Bestuur ter zake van de uitoefening van de aan hem bij de statuten of reglementen van de Stichting opgedragen taken.
6. De Directeur woont, tenzij het Bestuur anders besluit, de vergaderingen van het Bestuur bij en heeft daarin een adviserende stem.

Platforms

Artikel 14

1. De Stichting stelt een aantal Platforms in, overeenkomstig het aantal sectoren genoemd in artikel 3 eerste lid van deze statuten.
2. Een Platform bestaat uit vertegenwoordigers van de werknemers- en werkgeversorganisaties die betrokken zijn bij de CAO-tafels. Deze

- vertegenwoordigers wijzen voorts, onder mededeling aan het Bestuur, de overige leden van het Platform aan.
3. Ieder Platform is verantwoording schuldig aan het Bestuur ter zake van de uitoefening van de aan dat Platform bij of krachtens de statuten of reglementen van de Stichting opgedragen taken.
 4. De taken, bevoegdheden en werkwijze van de Platforms worden, met inachtneming van de binnen de stichting vastgesteld kaders, nader uitgewerkt in een door het Platform vast te stellen reglement.

Vrijwaring

Artikel 15

1. Voor zover uit de wet niet anders voortvloeit, worden aan bestuurders en aan voormalige bestuurders vergoed:
 - a. de redelijke kosten van het voeren van verdediging tegen aanspraken wegens een handelen of nalaten in de uitoefening van hun functie als bestuurder;
 - b. de redelijke kosten van het voeren van verdediging tegen aanspraken wegens een handelen of nalaten in de uitoefening van een andere functie als bestuurder of toezichthouder die zij op schriftelijk verzoek van de Stichting, binnen de groep waartoe deze behoort, vervullen of hebben vervuld;
 - c. eventuele schadevergoedingen die zij verschuldigd zijn wegens een hierboven onder a. of b. vermeld handelen of nalaten; en
 - d. eventuele schikkingen die zij met voorafgaande schriftelijke goedkeuring van de Stichting treffen in verband met een hierboven als onder a. of b. vermeld handelen of nalaten.
2. De Stichting zal de bestuurders en de voormalige bestuurders, in aanvulling op het hiervoor bepaalde, ook de over enig aan een derde te vergoeden bedrag verschuldigde wettelijke rente vergoeden, alsmede de proceskosten welke bestuurders zijn gehouden te voldoen, door autoriteiten opgelegde boetes, voor zover vergoeding daarvan rechtens is toegestaan, en de met het verweer daartegen verbonden rechtsbijstandkosten, mits deze kosten in redelijkheid zijn gemaakt en in redelijke verhouding staan tot het belang van de procedure.
3. De Stichting zal bestuurders schadeloos stellen voor de redelijke en noodzakelijke kosten die verbonden zijn aan het instrueren van een externe public relations deskundige om schade aan de reputatie van het bestuurder door een procedure, onderzoek of aansprakelijkstelling als gedekt door deze bepaling te verminderen.
4. Deze vrijwaring komt, voor zover nodig, ook ten goede van erfgenamen of legatarissen van bestuurders en voormalig bestuurders.
5. Mocht de Stichting een bestuurder of voormalig bestuurder aansprakelijk stellen ter zake van schade die de Stichting lijdt als gevolg van enig handelen of nalaten van het betreffende bestuurder of voormalig bestuurder, dan vergoedt de Stichting eveneens de redelijke kosten van het voeren van verdediging van het betreffende bestuurder of voormalig bestuurder. Na een in kracht van gewijsde gegane uitspraak inhoudende de aansprakelijkheid van de betrokkene jegens de Stichting, is de betrokkene gehouden tot terugbetaling van het aldus door de Stichting vergoede bedrag. Alvorens de Stichting tot betaling overgaat kan de Stichting

zekerheid eisen voor het geval de betrokkene gehouden blijkt tot terugbetaling.

6. Een betrokkene heeft geen aanspraak op de vergoeding als hiervoor in dit artikel bedoeld indien en voor zover (i) door de Nederlandse rechter bij een in kracht van gewijsde gegane uitspraak is vastgesteld dat het handelen of nalaten van de betrokkene kan worden gekenschetst als opzettelijk, bewust roekeloos of ernstig verwijtbaar, tenzij uit de wet anders voortvloeit of zulks in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn, of (ii) de kosten of het vermogensverlies van de betrokkene is gedekt door een verzekering en de verzekeraar deze kosten of dit vermogensverlies heeft uitbetaald. De Stichting kan ten behoeve van de betrokkenen verzekeringen tegen aansprakelijkheid afsluiten.

Reglement

Artikel 16

1. Het Bestuur is bevoegd één of meer reglementen vast te stellen, te wijzigen of op te heffen waarin die waarin bepalingen worden opgenomen omtrent de vaststelling en invordering van bijdragen als bedoeld in artikel 5 eerste lid onder a, alsmede de wijze waarop de doelstelling zal worden gerealiseerd. Voorts is het Bestuur bevoegd reglementen vast te stellen, te wijzigen of op te heffen waarin die onderwerpen worden geregeld welke niet in de statuten zijn vervat.
2. Het Bestuur zal de betrokkenheid van de Platforms bevorderen en waarborgen. Het Bestuur stelt een reglement vast waarin vorm en inrichting wordt gegeven aan deze betrokkenheid.
3. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van het bestuursreglement is het bepaalde in artikel 18 tweede lid van overeenkomstige toepassing.
4. Een reglement mag niet met de wet of deze statuten in strijd zijn.

Financieel beheer

Artikel 17

1. Het boekjaar van de Stichting is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Het Bestuur is verplicht van de vermogenstoestand van de Stichting zodanige aantekening te (doen) houden, dat daaruit te allen tijde de financiële rechten en verplichtingen van de Stichting kunnen worden gekend.
3. Jaarlijks, uiterlijk zes maanden na afloop van het boekjaar, stelt het Bestuur een door een externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde balans, staat van baten en lasten, alsmede een verslag omtrent de financiële toestand van de Stichting vast. Deze bescheiden worden gespecificeerd volgens de in artikel 3 genoemde activiteiten/bestedingsdoelen en hieruit moet blijken dat de uitgaven overeenkomstig de bestedingsdoelen zijn gedaan. Voorts worden deze bescheiden steeds ten minste tien jaar bewaard.
Het Bestuur legt in het (financieel) bestuursverslag rekening en verantwoording af over het gevoerde beleid. Door de vaststelling door het

Bestuur van de door de externe registeraccountant of accountant-administratieconsulent met certificerende bevoegdheid gecontroleerde jaarstukken wordt de penningmeester gedechargeerd voor het financiële beleid over het afgelopen boekjaar.

Het (financieel) bestuursverslag en de accountantsverklaring worden ten kantore van de Stichting ter inzage van werkgevers- en werknemers(organisaties) neergelegd, alsmede zijn voor werkgevers- en werknemers(organisaties) op aanvraag en tegen vergoeding van de hieraan verbonden kosten verkrijgbaar. Voorts worden het (financieel) bestuursverslag en de accountantsverklaring ter inzage neergelegd op een of meer door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.

Statutenwijziging

Artikel 18

1. In de statuten van de Stichting kan geen verandering worden gebracht dan door een besluit van het Bestuur, waartoe is opgeroepen met de mededeling dat aldaar wijziging van de statuten zal worden voorgesteld.
2. Een besluit tot statutenwijziging kan slechts worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin ten minste twee/derde van het aantal bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd is. Is niet twee/derde van het aantal bestuurders aanwezig of vertegenwoordigd, dan kan binnen vier weken daarna een tweede bestuursvergadering bijeengeroepen en gehouden worden, waarin over het voorstel zoals dat in de vorige vergadering aan de orde is geweest ongeacht het aantal aanwezige of vertegenwoordigde bestuurders kan worden besloten, mits met een meerderheid van ten minste twee/derde van de geldig uitgebrachte stemmen.
3. Een statutenwijziging treedt eerst in werking nadat daarvan een notariële akte is opgemaakt en verleden.

Ontbinding en vereffening

Artikel 19

1. Het Bestuur is bevoegd een besluit te nemen tot ontbinding van de Stichting. Zodanig besluit aangaande de ontbinding van de Stichting wordt genomen overeenkomstig het bepaalde bij het voorgaande artikel.
2. Ingeval van ontbinding geschiedt de liquidatie door de ten tijde daarvan fungerende bestuurders. Met betrekking tot die liquidatie behouden de statuten, ook ten aanzien van de voorziening in vacatures, overeenkomstige toepassing.
3. Aan hetgeen na voldoening van alle schulden van het vermogen van de ontbonden Stichting overblijft wordt op door het Bestuur te bepalen wijze een bestemming gegeven, ten behoeve van een doel dat zoveel mogelijk met de geest van het doel van de Stichting in overeenstemming is.

Onvoorziene gevallen

Artikel 20

1. In alle gevallen welke binnen de grenzen van deze statuten vallen, doch daarin niet zijn geregeld, wordt door een bestuursbesluit voorzien.

- 2 Het Bestuur is bevoegd in onvoorziene gevallen af te wijken van het bepaalde in het reglement, mits daarbij niet in strijd wordt gehandeld met deze statuten.

Bijlage II:

Bijlage als bedoeld in artikel 1 vierde lid van de CAO FCB Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang.

Reglement van de Stichting FCB Dienstverleners in ArbeidsmarktvraagstukkenArtikel 1**Begripsbepalingen**

In dit reglement worden geacht te zijn opgenomen de begripsbepalingen als omschreven in artikel 1 van de statuten.

Artikel 2**Hoogte van de bijdrage (A-premie en B-premie)**

1. De hoogte van de werkgeversbijdrage, als bedoeld in artikel 7 van de CAO, wordt bepaald door het in dat artikel genoemde percentage te berekenen over de totale loonsom van alle in dienst van de werkgever zijnde werknemers.
2. Onder loonsom als bedoeld in lid 1 dient in dit verband te worden begrepen: het totaal van alle verloonde bedragen waarover loonbelasting en premies volksverzekeringen moet worden afgedragen (totaal loon voor de loonheffing), voor het jaar direct voorafgaande aan het kalenderjaar waarop de bijdrage betrekking heeft, zoals vermeld op de verzamelloonstaat.
3. A De werkgever is verplicht de Stichting schriftelijk te informeren, voorzien van relevante documentatie over relevante wijzigingen in adres- en overige gegevens en over bijzondere situaties, zoals het starten van een onderneming, substantiële inkrimping, een fusie of een overname.
B Indien een dergelijke bijzondere situatie in het lopende kalenderjaar plaatsvindt dan wordt van de hoogte van de loonsom in dat kalenderjaar een schatting gemaakt. De geschatte loonsom wordt als uitgangspunt genomen om de hoogte van de bijdrage te berekenen. Na afloop van dat jaar wordt op basis van de werkelijke loonsom bekeken of een verrekening nodig is.
4. De A-premie wordt vastgesteld door de Stichting FCB, via vaststelling van een cao.
5. Het is mogelijk om een B-premie vast te stellen, voor alle werkgevers die onder de werkingssfeer van de cao FCB vallen of voor onderdelen daarvan. Deze B-premie wordt vastgesteld door de Stichting FCB, via vaststelling van een cao.

Artikel 3

Opgave gegevens en vaststelling bijdrage

1. A. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald schriftelijk de volgende gegevens te verstrekken:

- de loonsomgegevens, zoals bedoeld in art. 2 lid 2: via toezending van een geanonimiseerde al dan niet middels salarissoftware opgemaakte verzamelloonstaat met legenda ter onderbouwing van voornoemde gegevens ;
- alsmede in dat kader iedere medewerking te verlenen en gegevens en documentatie te verstrekken die door de Stichting noodzakelijk of gewenst wordt geacht om de door de werkgever voor het doel van de Stichting verschuldigde bijdrage vast te stellen.

B. Indien de werkgever nalaat de gevraagde gegevens tijdig en op de gevraagde wijze te verstrekken, is de Stichting bevoegd deze gegevens naar beste vermogen vast te stellen en te vermeerderen met een opslag welke door het bestuur van de Stichting is vastgesteld op 30%.

C. Indien een werkgever meent ten onrechte aangeschreven te zijn dan kan deze een bezwaar indienen bij de Stichting op grond van het bezwarenreglement. Een ingediend bezwaar heeft geen opschortende werking van de verplichting op grond van dit reglement.

2. De gegevens die de werkgever op grond van het voorgaande lid verstrekt c.q. geacht wordt te hebben verstrekt dienen uitsluitend ter bepaling van de door de werkgever verschuldigde bijdrage.

3. De Stichting stelt het te betalen bedrag van de bijdrage vast op grond van de bepalingen in deze cao en stuurt een factuur aan de werkgever. De werkgever is verplicht de door hem over een kalenderjaar verschuldigde bijdrage te voldoen vóór de door de Stichting vastgestelde en op de factuur vermelde datum. Indien sprake is van een situatie zoals bedoeld onder artikel 3 1 B wordt een opslag van € 25 voor administratie geheven.

4. A. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage is de werkgever in gebreke, door het enkele feit van het verloop van de termijn. De Stichting stuurt dan een aanmaning en is bevoegd € 25 administratiekosten te vorderen.

B. Bij niet tijdige betaling van de aanmaning blijft de werkgever in gebreke en is de Stichting dan bevoegd te vorderen:

- rente over het verschuldigde bedrag vanaf de datum dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn, alsmede
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de Wet.

Deze rente wordt berekend op basis van het percentage van de wettelijke rente bedoeld in artikel 119a boek 6 van het Burgerlijk Wetboek. De buitengerechtelijke invorderingskosten zijn gebaseerd op de richtlijn zakelijke vorderingen (B2B) uit de Wet Incassokosten worden gesteld op maximaal 15% van het verschuldigde bedrag met een minimum van € 48,40 (inclusief BTW), over de door de Stichting vastgestelde loonsom, plus eventuele opslag en inclusief rente.

Eventuele te maken gerechtelijke of proceskosten zullen tevens worden gevorderd.

5. Het bestuur stelt een uitvoeringsreglement vast voor de werkwijze van heffing en inning en een reglement voor bezwarenbehandeling.

Artikel 4

Realisering doelstelling en werkwijze

1. De Stichting verwezenlijkt het in artikel 3 van de statuten genoemde doel door het doen uitvoeren van de activiteiten als bedoeld in deze doelstelling waarbij het toekennen van financiële middelen aan organisaties tot de mogelijkheden behoort.
2. Een aanvraag om toekenning van financiële middelen kan plaatsvinden binnen de gestelde kaders voor betreffende activiteiten zoals gesteld door de Stichting en moet schriftelijk bij het bestuur van de Stichting worden ingediend en zo spoedig mogelijk na het beschikbaar komen van de financiële middelen en het besluit een aanvraag in te dienen;

Bij de aanvraag gelden de volgende voorwaarden:

- er dient een begroting betreffende de (voorgenomen) aanwending van de aangevraagde financiële middelen te worden meegezonden die is gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de statuten genoemde activiteiten/bestedingsdoelen en voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen bij de betreffende activiteit;
 - De organisatie voldoet aan de bepalingen in dit reglement.
3. Betreffende de (plaatsgevonden) besteding van de ontvangen financiële middelen dient schriftelijk bij het bestuur van de Stichting een verklaring te worden ingediend op basis van de gestelde voorwaarden bij de betreffende activiteit en zo spoedig mogelijk na de besteding van de middelen, maar uiterlijk voor de eerste juli van het jaar waarop de middelen betrekking hadden.
De verklaring moet zijn gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de statuten genoemde activiteiten/bestedingsdoelen en dient te zijn gecontroleerd door een registeraccountant of accountant-administratie-consulent met certificerende bevoegdheid. De verklaring maakt geïntegreerd onderdeel uit van het (financieel) jaarverslag.

Artikel 5

Begroting

Het bestuur van de Stichting stelt jaarlijks voor 15 december een begroting van inkomsten en uitgaven van de Stichting vast, betrekking hebbend op het eerstvolgende kalenderjaar. Deze begroting is gespecificeerd volgens de in artikel 3 van de statuten genoemde activiteiten/bestedingsdoelen en omvat in ieder geval:

- a. de geraamde opbrengst van de inkomsten bedoeld in artikel 4 eerste lid van de statuten;
- b. een raming van de kosten van het administratief en geldelijk beheer van de Stichting alsmede van de inning van de bijdragen bedoeld in artikel 4 eerste lid onder a van de statuten, voor zover opgedragen aan derden;
- c. het bedrag beschikbaar voor financiering van activiteiten als bedoeld in artikel 3 van de statuten;
- d. de kosten van de Stichting en eventuele andere lasten.

De begroting wordt ten kantore van de Stichting ter inzage van werkgevers- en werknemers (organisaties) neergelegd alsmede is voor werkgevers- en werknemers(organisaties) op aanvraag en tegen vergoeding van de hieraan verbonden kosten verkrijgbaar.

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozard.nl>
To: [5.1.2.E] <[5.1.2.E]@minsw.nl>
Subject: Zaak 223107 - Ter visie legging gestart - 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN
KINDEROPVANG FCB vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJK
Date: 25.10.2021 09:20:30 (+0200)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Beste [5.1.2.E] De ter visie legging van het avv-verzoek voor 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN
KINDEROPVANG FCB vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL. is gestart. Het verzoek ligt ter
visie vanaf 22-10-2021, tot 13-11-2021. Graag de start avv mail aan de indiener versturen. Groeten,
[5.1.2.E]

Met deze verwijzing komt u op het scherm van de betreffende zaak op het intranet:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdrefl45zbcaioxg1523em0svmovduookz467e6b3t2hdferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdrefl45zbcaioxg1523em0svmovduookz467e6b3t2hdferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:
mzrdrefl45zbcaioxg1523em0svmovduookz467e6b3t2hdferdrzm

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozard.nl>
To: [5.1.2.E] <[5.1.2.E]@minszw.nl>
Subject: Zaak 223107 - Tervisielegging gestart - 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN
KINDEROPVANG FCB vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE
Date: 19.10.2021 13:22:05 (+0200)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Beste [5.1.2.E]

De tervisielegging van het avv-verzoek voor 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL. is gestart.
Het verzoek zal ter visie liggen vanaf 22-10-2021, tot 13-11-2021.

Graag op de dag van de tervisielegging de mail "Start tvl" aan de indiener versturen.

Groeten,

[5.1.2.E]

Met deze verwijzing komt u op het scherm van de betreffende zaak op het intranet:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdref8141n48er5meixhss4iv9b8aifu1wx9fto545eqpferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdref8141n48er5meixhss4iv9b8aifu1wx9fto545eqpferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:
mzrdref8141n48er5meixhss4iv9b8aifu1wx9fto545eqpferdrzm

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozardsaas.nl>
To: [5.1.2.E] <[5.1.2.E]@minszw.nl>
Subject: Zaak 223108 - 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB vh
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL. besluit gepubl
Date: 21.01.2022 09:34:42 (+0100)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Beste [5.1.2.E]

Het besluit van 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB vh WELZIJN EN
MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL. is door de SDU gepubliceerd.

Graag de zaak doorspoelen (je gaat dan van status 5 naar status 6) zodat het besluit (zonder document)
bij ons op de website komt.

Vervolgens kun je de laatste brief gaan aanmaken.

Groeten,

[5.1.2.E]

Met deze verwijzing komt u op het scherm van de betreffende zaak op het intranet:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdrefvixi7oirhjuxyuhs7wuv874w3eqnty1wof8cehsferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdrefvixi7oirhjuxyuhs7wuv874w3eqnty1wof8cehsferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:
mzrdrefvixi7oirhjuxyuhs7wuv874w3eqnty1wof8cehsferdrzm

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozardsaas.nl>
To: **Zilver Advocaten** <[5.1.2.E]@zilveradvocaten.nl>
Subject: Zaak 227966 - 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB vh
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL.
Date: 21.01.2022 09:16:20 (+0100)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte [5.1.2.E]

Naar aanleiding van de door u ingebrachte bedenkingen tegen het avv-verzoek van bepalingen van de cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022/2024 vraag ik uw aandacht voor het volgende.

Op het avv-verzoek en de hiertegen ingebrachte bedenkingen is een met redenen omkleed besluit genomen, dat integraal is gepubliceerd in de Staatscourant van 21 januari 2022, publicatienr. 1664 Het besluit is te downloaden van <https://www.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2022-1664.pdf>.

Ik ga ervan uit u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groeten,

[5.1.2.E]

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdrefcpmsbe1vfr5ccbvrdoeffuko43u4tbvacmx1ynxhferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdrefcpmsbe1vfr5ccbvrdoeffuko43u4tbvacmx1ynxhferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdrefcpmsbe1vfr5ccbvrdoeffuko43u4tbvacmx1ynxhferdrzm

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozard.nl>
To: **Zilver Advocaten** <[5.1.2.E]@zilveradvocaten.nl>
Subject: Zaak 227966 - Bedenkingen ontvangen
Date: 14.11.2021 09:45:17 (+0100)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte [5.1.2.E]

Bij deze bevestigen wij de ontvangst van de door u ingediende bedenkingen. Wanneer de bedenkingen in behandeling worden genomen, ontvangt u daarvan bericht.

Dit bericht is geautomatiseerd aangemaakt en daarom niet ondertekend.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

[5.1.2.E]

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard!/verwijzing?
mRef=mzrdrefbpj34nrcm6lp4nsam2vb5momu8howgqcx2g12egferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard!/verwijzing?mRef=mzrdrefbpj34nrcm6lp4nsam2vb5momu8howgqcx2g12egferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdrefbpj34nrcm6lp4nsam2vb5momu8howgqcx2g12egferdrzm

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
 <duawp.inkomend@mozardsaas.nl>
 To: **Zilver Advocaten** <[5.1.2.E]@zilveradvocaten.nl>
 Subject: Zaak 227966
 Date: 10.12.2021 14:24:18 (+0100)
 Attachments: Reactie cao partijen op bedenkingen.pdf (23 pages)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte [5.1.2.E]

Zoals zojuist telefonisch besproken kan ik u hierbij als volgt berichten naar aanleiding van de ingebrachte bedenkingen tegen de cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022/2024 (hierna cao FCB).

Conform het Toetsingskader AVV zijn uw bedenkingen voorgelegd aan cao partijen bij de cao FCB. Op 7 december 2021 hebben wij een reactie op uw bedenkingen ontvangen van cao partijen. Deze reactie is bijgevoegd bij dit bericht.

Graag zou ik u willen vragen mij zo spoedig mogelijk een reactie toe te zenden t.a.v. het volgende.

In hun reactie noemen cao partijen bij de cao FCB dat gelet op de werkingssfeerbepalingen van de cao FCB, de cao slechts "binnen komt" voor de werkgever die een doelstelling heeft t.a.v. sociaal werk en/of jeugdzorgwerk. De gemeente wordt bij wet ingesteld (art. 123 Grondwet) en kent geen doelstellingsbepaling. Er kan daarom volgens cao partijen geen sprake zijn van werkingssfeeroverlap. Specifiek ten aanzien van dit punt zou ik u willen vragen te reageren.

Indien u de argumentatie van cao partijen bij de cao FCB kunt volgen, dan zou het argument van werkingssfeeroverlap daarmee zijn weggenomen, en zou ook het verzoek tot algemeenverbindendverklaring van bepalingen van de cao FCB gehonoreerd zou kunnen worden.

Gelet op het belang van snelle besluitvorming zou ik u willen vragen zo spoedig mogelijk uw reactie toe te zenden, indien mogelijk binnen één week. Mocht niet dit mogelijk zijn dan verneem ik graag wanneer ik uw reactie mag verwachten.

Met vriendelijke groeten,

[5.1.2.E]

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdref2ikkdmt6x38g5wl117idg6d0kxcqsvpuq8d1xmwtferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdref2ikkdmt6x38g5wl117idg6d0kxcqsvpuq8d1xmwtferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdref2ikkdmt6x38g5wl117idg6d0kxcqsvpuq8d1xmwtferdrzm

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving
T.a.v. mevrouw 5.1.2.E

Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Per e-mail verzonden

Amsterdam, 7 december 2021

Onderwerp : FCB / bedenkingen
Onze referentie : D20200682
Uw referentie : zaak 219551 – cao 723 – SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN
KINDEROPVANG FCB vh WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE
DIENSTVERL. bedenkingen

Geachte 5.1.2.E

Inleiding

Bij e-mail d.d. 22 november jl. heeft u de bedenkingen die zijn ingebracht door de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (hierna: "VNG"), FNV, sector Overheid, CNV Overheid en FDO-MHA, (hierna gezamenlijk aan te duiden als: cao-partijen gemeenten), toegezonden. Deze bedenkingen zijn ingebracht naar aanleiding van het verzoek van cao-partijen Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang (hierna: cao-partijen FCB) tot algemeen verbindendverklaring (avv) van de Cao Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022-2024 (hierna: "cao FCB") met een looptijd van 1 januari 2022 tot 1 januari 2025. Door cao-partijen gemeenten is tevens een verzoek ingediend tot dispensatie van de cao FCB. Dit verzoek is nog niet aan cao-partijen FCB verstrekt.

In uw email van 22 november jl., alsmede de daarop volgende e-mails, is aangegeven dat de avv-procedure van de cao FCB wordt opgeschort totdat een oplossing is bereikt voor het, door

cao-partijen gemeenten gestelde, werkingssfeerconflict. Hierna zullen cao-partijen FCB hierop reageren, alsmede zal inhoudelijk worden gereageerd op de bedenkingen van cao-partijen gemeenten.

I. Bedenkingen niet in behandeling, cao-partijen gemeenten niet ontvankelijk

Van een avv-verzoek wordt door de Minister SZW ingevolge artikel 4 lid 3 Wet AVV melding gedaan in de Staatscourant, waarbij een termijn wordt vermeld waarbinnen bedenkingen kunnen worden ingebracht door belanghebbenden. De procedure van het indienen van bedenkingen is nader uitgewerkt in paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV. Aldaar is bepaald dat bedenkingen tegen een verzoek tot avv binnen een termijn van drie weken, genoemd in de bekendmaking van het verzoek in de Staatscourant, kunnen worden ingebracht (tervisielegging). Het Toetsingskader AVV bepaalt ook wat de sanctie is indien bedenkingen buiten de termijn van drie weken worden ingebracht:

"Buiten de periode van tervisielegging ingediende bedenkingen worden niet in behandeling genomen, aldus het Toetsingskader AVV. "

In casu is het verzoek tot algemeenverbindendverklaring van de cao FCB op 22 oktober 2021 gepubliceerd in de Staatscourant. In gevolge deze bekendmaking konden bedenkingen worden ingediend tegen het avv-verzoek tot 13 november 2021, zijnde een periode van drie weken. Als **bijlage 1** wordt overgelegd de publicatie in de Staatscourant. De bedenkingen van cao-partijen gemeenten dateren van 14 november 2021 en zijn ingediend buiten de periode van tervisielegging.

Kort en goed: dit betekent dat de bedenkingen ingevolge artikel 4 lid 3 Wet AVV en paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV niet in behandeling kunnen worden genomen en cao-partijen gemeenten derhalve niet ontvankelijk dienen te worden verklaard en tot afhandeling van het avv-verzoek van de cao FCB kan en moet worden overgegaan.

II. Opschorting avv-procedure

Aangezien de bedenkingen van cao-partijen gemeenten ingevolge artikel 4 lid 3 Wet AVV en paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV niet in behandeling kunnen worden genomen, wordt aan een opschorting van de avv-procedure van de cao FCB wegens een vermeende

werkingssfeeroverlap met de cao gemeenten en de cao A&O Fonds Gemeenten niet toegekomen.

Maar ook op andere gronden wordt aan opschorting van de avv-procedure van de cao FCB niet toegekomen.

A. Geen werkingssfeeroverlap in de zin van Toetsingskader AVV

Algemeenverbindendverklaring kan ingevolge de Wet AVV en het Toetsingskader AVV worden geweigerd om gegronde redenen, waaronder o.a. *“te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden in de betrokken bedrijfstak en daarbuiten”*. In paragraaf 6.2 Toetsingskader AVV is dit nader uitgewerkt. Aldaar is (paragraaf 6.2.1 Toetsingskader AVV) bepaald:

“Werkingsfeerbepalingen die geen duidelijke afbakening van de rechtsgebieden bevatten of die werkingssfeeroverlap met een of meer andere cao's waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard of doorgaans algemeen verbindend worden verklaard, teweegbrengen, worden niet algemeen verbindend verklaard.”

...

“ Met betrekking tot de tweede voorwaarde geldt dat avv van bepalingen die werkingssfeeroverlap veroorzaken met een andere cao waarvan bepalingen reeds algemeen verbindend zijn verklaard, niet mogelijk is omdat op één arbeidsverhouding niet gelijktijdig twee avv-besluiten van dezelfde aard van toepassing kunnen zijn. “

...

“ Het is de verantwoordelijkheid van partijen om overeenstemming over de wederzijdse werkingssfeerbepalingen te bereiken. Indien mocht blijken dat een oplossing in onderling overleg op korte termijn niet haalbaar is, kan in gevallen waarin dat technisch mogelijk is het betwiste gebied ambtshalve in het te nemen besluit tot avv worden uitgesloten. Wanneer dat niet mogelijk is, omdat bijvoorbeeld sprake is van een volledige overlap van werkingssferen, zal het verzoek tot avv van de cao die werkingssfeeroverlap teweegbrengt niet worden gehonoreerd. “

Feit is dat de cao gemeenten en de cao A&O fonds Gemeenten thans niet avv zijn verklaard en ook niet doorgaans avv worden verklaard. Feit is tevens dat de cao FCB, inclusief de daarin

thans ter discussie staande werkingssfeerbepalingen, al sinds jaar en dag wel avv is verklaard door de Minister SZW. Dit betekent dat geen sprake is van een werkingssfeeroverlap in de zin van het Toetsingskader AVV van de cao FCB waarvoor thans avv is verzocht en één of meer andere cao's waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard of doorgaans algemeen verbindend worden verklaard. Tevens is geen sprake van een dreiging dat op één arbeidsverhouding gelijktijdig twee avv-besluiten van dezelfde aard van toepassing zijn.

Het voorgaande maakt dat de opschorting van het lopende avv-verzoek van de cao FCB in strijd is met de Wet AVV en het Toetsingskader AVV.

B. Geen gelijkstelling cao gemeenten met avv cao

Door cao-partijen gemeenten is in de bedenkingen van 14 november 2021 betoogd dat: ...”de cao Gemeenten voor de toepassing van paragraaf 6.2, onder 1, gelijkgesteld dient te worden aan een cao waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard, of doorgaans algemeen verbindend worden verklaard ...”. Daarbij is door cao-gemeenten verwezen naar de brief van de Minister SZW van 2 oktober 2019, waarbij het toentertijd gedane verzoek tot avv van de cao gemeenten 2020-2021 is afgewezen.

De cao gemeenten en de cao A&O fonds Gemeenten traden in werking op 1 januari 2020 tot 1 januari 2021. De cao gemeenten is niet opgezegd en laatstelijk verlengd tot 1 januari 2022. Cao-partijen gemeenten bereikten inmiddels een principeakkoord (**bijlage 2**) over de nieuwe cao gemeenten en de cao Samenwerkende gemeentelijke organisaties (hierna: “cao sgo”). De nieuwe cao's zullen na akkoord van de leden van cao-partijen een looptijd kennen van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. De cao A&O fonds Gemeenten bepaalt in artikel 2 dat de cao eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen looptijd, in casu derhalve 1 januari 2022. De cao voorziet niet in een automatische verlenging indien deze niet wordt opgezegd. Het principeakkoord van de gemeentelijke sector voorziet niet in een nieuwe cao A&O fonds Gemeenten. Het akkoord ziet op louter op de cao gemeenten en de cao SGO.

De totstandkoming van de cao gemeenten (alsmede de cao SGO en de cao A&O fonds Gemeenten) hangt samen met de inwerkingtreding van de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) per 1 januari 2020. Als gevolg van de inwerkingtreding van de WNRA is de eenzijdige aanstelling van (de meeste) ambtenaren van rechtswege omgezet in een

arbeidsovereenkomst in de zin van boek 7 titel 10 van het Burgerlijk Wetboek. Met ingang van 1 januari 2020 is daarmee ook het privaatrechtelijke cao-systeem gaan gelden voor de gemeenten, zoals neergelegd in de Wet CAO, de Wet AVV en nader uitgewerkt in het Toetsingskader AVV en het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring (hierna: "het Besluit").

Het privaatrechtelijke cao-systeem biedt de mogelijkheid tot algemeenverbindendverklaring van een cao. Algemeenverbindendverklaring geschiedt op verzoek van de cao-partijen door de Minister SZW. Krachtens de Wet AVV kunnen de cao-partijen, zodra een cao is afgesloten, zich tot de Minister SZW wenden met het verzoek om bepalingen van hun cao algemeen verbindend te verklaren. De voorschriften voor algemeenverbindendverklaring zijn nader uitgewerkt in het Toetsingskader AVV en het Besluit. Wil een cao voor algemeenverbindendverklaring in aanmerking komen, dan moet het gaan om een echte cao die beantwoordt aan de eisen van de Wet CAO. Tevens moet voldaan zijn aan het meerderheidsvereiste (artikel 2 Wet AVV). Een inhoudelijke toetsing van verzoeken tot avv van cao-bepalingen vindt plaats op grond van de Wet AVV, het recht en het avv-beleid, zoals verwoord in paragraaf 4, 5 en 6 van het Toetsingskader AVV. Van een avv-verzoek wordt door de Minister SZW melding gedaan in de Staatscourant (artikel 4 lid 3 Wet AVV), waarbij een termijn wordt vermeld waarbinnen bedenkingen kunnen worden ingediend. De toetsing van bedenkingen vindt plaats op grond van het avv-beleid, zoals verwoord in paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV. Door het indienen van een verzoek tot dispensatie ex artikel 2 lid 1 Wet AVV kan geprobeerd worden om dispensatie te verkrijgen van de algemeenverbindendverklaring teneinde een eigen ondernemings-cao te kunnen blijven toepassen. In paragraaf 7 van het Toetsingskader AVV is het avv-beleid ten aanzien van dispensatieverzoeken verwoord.

AVV is een daad van materiële wetgeving. Het is een besluit van algemene strekking, dat rechtsgevolgen heeft voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de avv onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen. Tegen een genomen avv-besluit is geen beroep mogelijk op grond van artikel 8.2, aanhef, onder a en b Algemene wet bestuursrecht. Het privaatrechtelijke cao-systeem behelst daarom een uitvoerig systeem van inhoudelijke toetsing van een voor avv voorgedragen cao, alsmede een systeem waarbij middels het indienen van bedenkingen en dispensatie door belanghebbenden bezwaar kan worden gemaakt tegen de toepasselijkheid van voor avv voorgedragen cao-bepalingen.

Gelijkstelling van de cao gemeenten aan een avv-cao komt de facto neer op het boven de wet stellen van cao-partijen gemeenten. Het ontnemt belanghebbenden (waarbij ook te denken valt aan cao-partijen FCB) de juridische mogelijkheden om bezwaar te maken tegen de cao gemeenten, middels bedenkingen en of dispensatie, en stelt de cao gemeenten zonder de bij avv voorgeschreven inhoudelijke toetsing op één lijn met een avv-cao. Een dergelijk besluit is in strijd met het privaatrechtelijk cao-systeem en ondermijnt de rechtszekerheid.

Een dergelijk besluit is bovendien in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Indien cao gemeenten als een avv-cao behandeld dient te worden, dient ook de daarvoor geldende wet- en regelgeving van toepassing te zijn en dient een verzoek op gelijke wijze te worden beoordeeld en afgehandeld. Dit betekent dat ook cao-partijen FCB, en andere belanghebbenden, de gelegenheid moeten hebben om ingevolge de Wet AVV, het Besluit en het Toetsingskader AVV bezwaar te maken (middels bedenkingen en dispensatie) tegen een avv-verzoek van de komende cao gemeenten en/of de cao A&O fonds Gemeenten voordat tot gelijkstelling / avv wordt overgegaan. Daarvan is in casu geen sprake. Cao-partijen FCB worden daarmee in strijd met de Wet AVV, het Besluit en het Toetsingskader AVV benadeeld in hun juridische positie.

Deze benadeling is des te knellender nu de werkingssfeerbepalingen zoals opgenomen zijn in de cao gemeenten (alsmede de cao SGO en cao A&O Fonds Gemeenten) relatief nieuw zijn. Deze bepalingen zijn tot stand gekomen zonder afstemming met sinds jaar en dag geldende andere cao's in de private omgeving waarin de gemeenten opereren, cao's die al sinds jaar en dag avv zijn en worden verklaard met uitgekristalliseerde werkingssfeerbepalingen. Door de cao gemeenten in strijd met het privaatrechtelijke cao-systeem gelijk te stellen aan een avv-cao bestaat tevens het risico van een werkingssfeerverruiming van de cao gemeenten ten laste van sinds jaar en dag avv verklaarde andere cao's in de private omgeving waarin de gemeenten opereren, zonder dat cao-partijen van deze andere sinds jaar en dag ge-avvde cao's de rechtsmiddelen die toekomen die zij wel ter beschikking zouden hebben indien ook voor de cao gemeenten een avv-procedure doorlopen zou worden. Dit terwijl deze rechtsmiddelen nota bene wel ter beschikking worden gesteld aan cao-partijen gemeenten.

C. Avv-verzoek nieuwe cao gemeenten 2021-2023

Cao-partijen FCB voeren tot slot aan dat de Wet AVV en de Wet CAO niet in de weg staan aan het doen van een avv-verzoek voor de nieuwe cao gemeenten 2021-2023, waarbij thans wel tot

een inhoudelijke beoordeling gekomen wordt. De Minister SZW heeft bij het besluit op het avv-verzoek van de cao gemeenten 2020-2021 gebruik gemaakt van de discretionaire bevoegdheid van artikel 2 Wet AVV. Gelet op de verdere uitkristallisering van de werkingssfeer van de cao gemeenten staat er niets aan in de weg voor de Minister SZW om thans wel tot een inhoudelijke beoordeling en afwikkeling van het avv-verzoek te komen conform de Wet AVV, het Besluit en het Toetsingskader te komen.

Kort en goed: een opschorting van de avv-procedure van de cao FCB is in strijd met het Toetsingskader AVV. Er is geen sprake van een avv-cao gemeenten, noch van een doorgaans avv verklaarde cao gemeenten. Cao-partijen FCB verzetten zich nadrukkelijk tegen gelijkstelling van de cao gemeenten met een avv-cao. Een dergelijke gelijkstelling is in strijd met de Wet AVV, het Besluit en het Toetsingskader AVV en komt de facto neer op het boven de wet plaatsen van cao-partijen gemeenten. Een dergelijke gelijkstelling ondermijnt de rechtszekerheid en is in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Deze gelijkstelling leidt tevens tot een verlies aan rechtsbescherming. Tot slot staan de Wet AVV en Wet CAO niet in de weg aan een inhoudelijke beoordeling van een nieuw avv verzoek, te weten een verzoek met betrekking tot de nieuwe cao gemeenten 2021-2023.

III. Geen werkingssfeeroverlap

Hiervoor is ten eerste beargumenteerd dat de bedenkingen die op 14 november 2021 zijn ingebracht buiten de periode van tervisielegging zijn ingebracht en derhalve ingevolge paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV niet in behandeling moeten worden genomen. Ten tweede is reeds beargumenteerd dat van een werkingssfeeroverlap in de zin van het Toetsingskader AVV, concreet paragraaf 6.2.1, geen sprake is. De cao gemeenten en/of de cao A&O fonds Gemeenten zijn thans niet avv en zijn ook in het verleden nimmer avv geweest. Een gelijkstelling van de cao gemeenten met een avv-cao is in strijd het privaatrechtelijk cao-systeem.

Desalniettemin zullen cao-partijen FCB in het hiernavolgende ook inhoudelijk reageren op de vermeende werkingssfeeroverlap. Gelet op de ingebrachte bedenkingen van cao-partijen gemeenten een werkingssfeeroverlap tussen de niet avv cao gemeenten (arbeidsvoorwaarden-cao) en de sinds jaar en dag wel avv cao FCB (sociaal fonds cao).

Cao gemeenten brengt werkingssfeeroverlap teweeg

De eerste cao gemeenten (en cao A&O fonds Gemeenten) dateert van 1 januari 2020. De aldaar opgenomen werkingssfeerbepaling, concreet de werkingssfeerbepaling uit de cao gemeenten, is zonder overleg met cao-partijen van andere cao's in de private omgeving waarin de gemeente opereert tot stand gekomen. Indien er al sprake is van een werkingssfeeroverlap is deze teweeggebracht door cao-partijen gemeenten die thans ten koste van andere (avv) cao's in de private omgeving waarin de gemeente actief is haar werkingssfeer formuleert (c.q. verruimt).

Geen werkingssfeeroverlap met voor avv voorgedragen cao FCB

De cao gemeenten geldt ingevolge artikel 1.2 van de cao voor gemeenten in de zin van artikel 123 Grondwet. Hiermee is de werkingssfeer gekoppeld aan de organisatie en niet de opsomming van de activiteiten die worden verricht. In artikel 1.2 lid 3 cao gemeenten is opgenomen dat de cao niet geldt voor o.a. de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de cao sector Ambulancezorg (sub d) en de cao Kunsteducatie (sub e). De andere gemeentelijke arbeidsvoorwaarden cao, de cao SGO, bevat een uitgebreidere uitzonderingsbepaling. In artikel 1.2 lid 4 is opgenomen dat de cao niet geldt voor o.a. de werknemer die valt onder de werkingssfeer van:

...

- d. cao Ambulancezorg;
- e. cao Kunsteducatie;
- f. cao gemeenten;
- g. cao Provinciale sector;
- h. cao Werken voor Waterschappen;
- i. **cao Sociaal Werk;**
- j. **cao Jeugdzorg;**
- k. cao Openbare Bibliotheken;
- l. Museum cao;
- m. cao Grondstoffen Energie en Omgeving;

....

Cao-partijen gemeenten hebben aangevoerd dat gemeenten ook werkzaamheden uitvoeren op het terrein van Sociaal Werk en Jeugdzorg. Deze werkzaamheden worden door medewerkers in

dienst van de gemeente uitgevoerd (al dan niet na inbesteding), maar ook door derden organisaties (uitbesteding). Cao-partijen gemeenten hebben aangevoerd dat in al deze gevallen een probleem zou ontstaan met botsende/overlappende werkingssfeerbepalingen, als gevolg waarvan de medewerker in dienst van de gemeente onder het toepassingsbereik van de cao gemeenten en de cao FCB valt. Cao-partijen FCB bestrijden dit.

De werkingssfeer van de cao FCB bepaalt dat deze cao van toepassing is op de sectoren Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang. Ten aanzien van de sector Kinderopvang is door cao-partijen gemeenten geen werkingssfeeroverlap met de cao gemeenten gesteld. De bezwaren van cao-partijen gemeenten richten zich op de werkingssfeerbepalingen ten aanzien van de sectoren Sociaal Werk en Jeugdzorg.

Conform artikel 1.1.1 is de cao FCB van toepassing op werkgevers zijnde – kort gezegd – instellingen en/of organisaties (of delen ervan) die activiteiten verrichten en/of voorzieningen hebben met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij en de zelfredzaamheid van de burger (sector Sociaal Werk). Wat verstaan wordt onder deze activiteiten en/of voorzieningen is nader uitgewerkt in artikel 1.1.1 sub B onder 1 tot en met 6. De cao FCB is voor de sector Sociaal Werk tevens van toepassing op instellingen en/of organisaties (of delen daarvan) die tot doel hebben om ondersteunende diensten te verlenen c.q. activiteiten te verrichten aan – kort gezegd – de sociaal werk organisaties, dan wel op het gebied van sociaal werk activiteiten of voorzieningen (artikel 1.1.1 sub C cao FCB). De werkingssfeerbepaling voor de sector Sociaal Werk is gelijklopend aan die opgenomen is in de avv verklaarde cao Sociaal Werk 2019-2021¹. De cao Sociaal Werk 2019-2021 is avv verklaard tot 1 juli 2022.

De werkingssfeerbepalingen ten aanzien van de sector Jeugdzorg zijn opgenomen in artikel 1.1.2 cao FCB. Aldaar is bepaald dat de cao FCB van toepassing is op een werkgever (artikel 1.1.2 lid 1) die als doelstelling heeft: *“het bieden van ondersteuning van, en hulp en zorg aan jeugdigen en ouders, stiefouders of anderen die een jeugdige als behorende tot hun gezin verzorgen en opvoeden bij opgroei- en opvoedingsproblemen – door het inzetten van het vakmanschap van de orthopedagogiek, de ontwikkelingspsychologie en kennis van het gehele gezinssysteem.”* In artikel 1.1.2 lid 1 en 2 cao FCB is nader uitgewerkt welke werkgevers in ieder geval vallen onder de werkingssfeer. Ook voor de sector Jeugdzorg is de cao FCB ook van toepassing op de

¹ Staatscourant 2021, nr. 30951

organisatie die uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verleend aan rechtspersonen als genoemd onder artikel 1.1.2 lid 1 en 2 cao FCB.

Gelet op de werkingssfeerbepalingen in de voor avv voorgedragen cao FCB voor de sector Sociaal Werk komt de cao aldus uitsluitend binnen voor de werkgever, zijnde een instelling of organisatie (of deel daarvan) die:

1. activiteiten verricht en/of voorzieningen heeft met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij of de zelfredzaamheid van de burger;
2. tot doel heeft het verlenen van ondersteunende diensten c.q. activiteiten te verrichten ten behoeve van – kort gezegd – een sociaal werk organisatie, dan wel op het gebied van sociaal werk activiteiten en/of voorzieningen.

Gelet op de werkingssfeerbepalingen in de voor avv voorgedragen cao FCB voor de sector Jeugdzorg komt de cao slechts binnen voor de werkgever die de in de aanhef van artikel 1.1.2 cao FCB geformuleerde doelstelling heeft en dus gericht is op – kort gezegd – jeugdzorgwerk.

De gemeente wordt bij wet ingesteld (artikel 123 Grondwet) en kent geen doelstellingsbepaling. De gemeente kan o.a. sociaal werk en/of jeugdzorgwerk in eigen beheer uitvoeren. Echter, de cao FCB sector Sociaal Werk en/of Jeugdzorg zal slechts van toepassing kunnen zijn indien de gemeente als publiekrechtelijke rechtspersoon als doelstelling heeft het verrichten van – kort gezegd – sociaal werk en/of jeugdzorgwerk. De gemeente heeft echter meerdere taken en verantwoordelijkheden en is niet als geheel gericht op/heeft als doel het verrichten van – kort gezegd – sociaal werk en/of jeugdzorgwerk.

De werkingssfeerbepalingen zoals ten aanzien van de sector Sociaal Werk en de sector Jeugdzorg zijn opgenomen in de voor avv voorgelegde cao FCB, voorzien niet in een toepasselijkheid van de cao FCB op een individuele werknemer/individuele arbeidsverhouding indien deze zich binnen een organisatie en/of instelling overwegend bezighoudt met – kort gezegd – sociaal werk en/of jeugdzorgwerk². Anders gezegd, de individuele werknemer in dienst van de gemeente die sociaal werk en/of jeugdzorgwerk uitvoert, valt niet enkel daarom onder de werkingssfeer van de voor avv voorgelegde cao FCB. Het enkele verrichten van dit werk is, gezien de werkingssfeerbepaling van de voor avv voorgelegde cao FCB, daarvoor niet voldoende.

² Een dergelijke werkingssfeerbepaling maakt overigens wel onderdeel uit van de cao FCB sector Sociaal Werk, maar is niet voor avv voorgedragen.

De Hoge Raad heeft in 1995 al bepaald dat niet *'de aard van de werkzaamheden'* beslissend is voor de toepasselijkheid van een cao, maar *'de aard van de onderneming'* waar de arbeid wordt verricht³. Dus, tenzij de cao's uitdrukkelijk iets anders bepalen, de schoonmaker in de horeca onder de cao Horeca. Dit staat los van het feit dat een werkgever bij overgang van onderneming, waarover hierna meer, op basis van artikel 7:662 BW jo. artikel 14a Wet CAO en artikel 2a Wet AVV, na een overgang gehouden kan zijn om de cao die mee over is gegaan te respecteren/ na te leven in de relatie tot de individuele werknemer die is overgegaan. De toepasselijkheid van de cao die mee over is gegaan na beëindiging van een uitbesteding (lees: inbesteding) is bij een overgang van onderneming gebaseerd op de Wet CAO en de Wet AVV.

Kort en goed: gelet op de werkingssfeerbepaling uit de cao FCB betwisten cao-partijen FCB nadrukkelijk dat hoegenaamd sprake is van een werkingssfeeroverlap tussen de cao gemeenten en de voor avv voorgedragen cao FCB. De cao FCB komt niet binnen (is niet van toepassing) voor de gemeente indien de gemeente niet als doelstelling heeft het verrichten van – kort gezegd – sociaal werk en/of jeugdzorgwerk. De individuele werknemer die in dienst van de gemeente het kader van bijvoorbeeld aanbesteding adviseert over de uitvoering van de WMO valt niet enkel daarom onder het toepassingsbereik van de voor avv voorgedragen cao FCB. Ook de individuele werknemer die in dienst van de gemeente werkzaamheden verricht op het gebied van jeugdzorg valt, gelet op de werkingssfeerbepalingen uit de voor avv voorgedragen cao FCB, niet enkel daarom onder het toepassingsbereik van de cao FCB.

Overgang van onderneming

Door cao-partijen gemeenten is tevens een vermeende werkingssfeeroverlapesignaleerd bij een beëindiging van een uitbesteding. Bij uitbesteding worden aan de gemeente opgedragen taken niet door de gemeente zelf uitgevoerd, maar door een derde organisatie. Bij uitbesteding is de gemeente niet de werkgever. De organisatie aan wie aan de gemeente opgedragen taken zijn uitbesteed, kan onder de werkingssfeer van de voor avv voorgedragen cao FCB vallen. Anders gezegd, indien deze organisatie valt onder de werkingssfeer van de voor avv voorgedragen cao FCB voor de sector Sociaal Werk en/ of Jeugdzorg, komt de cao FCB dwingend "binnen".

³ HR 6 januari 1995, NJ 1995, 549

Indien de gemeente de uitbesteding beëindigt en de taken zelf gaat uitvoeren (inbesteding), kan zich de situatie voordoen dat werknemers van deze organisatie aan wie de gemeente taken had uitbesteed op basis van overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 e.v. BW van rechtswege overgaan naar de gemeente.

Bij een overgang van onderneming gaan de rechten en verplichtingen uit de (individuele) arbeidsovereenkomst automatisch over op de verkrijger⁴. De situatie in verband met collectieve arbeidsvoorwaarden bij overgang van onderneming is geregeld in artikel 14a Wet CAO en artikel 2a Wet AVV. Door een overgang van onderneming gaan de collectieve arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op de individuele arbeidsovereenkomst zoals die golden ten tijde van de overgang van onderneming 'mee' met de werknemer naar de verkrijger. Indien de looptijd van de cao van de vervreemder verloopt, wordt de werknemer nog beschermd doordat deze oude cao "nawerkt". Er ontstaat in de nawerkingsperiode voor werkgever en werknemer echter de vrijheid om af te wijken van deze cao en te kiezen voor een nieuwe cao. Er bestaat geen verplichting voor de werknemer om in te stemmen met een nieuwe cao. Indien de verkrijger op enig moment na de overgang verplicht wordt een avv cao toe te passen dan geldt die cao vanaf dat moment ook voor de werknemer. Op het moment dat het avv-besluit eindigt, herleven echter de contractsbepalingen en dat kunnen ook de nawerkende cao-bepalingen van de vervreemder zijn.

Gedurende de avv duur is relevant of sprake is van een avv minimum of standaard-cao. Indien de avv cao een minimum-cao is, kan de werknemer immers ook tijdens de avv-duur aanspraak maken op de bepalingen uit de eigen (oude) betere cao (zie arrest inzake Te Riet/Rode Kruis Ziekenhuis⁵). Een avv standaard-cao zal gedurende de periode van avv de nawerkende bepalingen van de eigen cao wel volledig opzij zetten. Na expiratie van de avv-duur herleeft dan de eigen cao.

Kort en goed: de toepasselijkheid van de cao FCB na beëindiging van een uitbesteding (lees: inbesteding) is bij een overgang van onderneming gebaseerd op de Wet CAO en de Wet AVV. Afwijking van deze regel wordt door het Hof van Justitie met nietigheid gesanctioneerd⁶. Deze wettelijke regeling kan niet als argument worden ingezet voor een werkingssfeeroverlap die aan een avv van de cao FCB in de weg staat. Hiermee zou de bescherming die werknemers bij overgang van onderneming hebben bij een inbesteding naar de gemeente illusoir worden.

⁴ Artikel 7:663 BW

⁵ HR 10 januari 2003, JAR 2003/38

⁶ HvJ EG 10 februari 1988, NJ 1990, 423 (Daddy's Dance Hall)

Als gevolg van de regeling in de Wet CAO en de Wet AVV kan de gemeente bij inbesteding gehouden zijn om de cao FCB op de arbeidsovereenkomst van de op basis van overgang van onderneming overgegangene individuele werknemer toe te passen. Van botsende cao's is bij overgang van onderneming echter geen sprake. De Wet CAO en Wet AVV bepalen immers welke cao van toepassing zal zijn. De cao gemeenten is niet avv en zet ook buiten de periode van avv de toepasselijkheid van de cao FCB niet aan de kant.

Binding van werknemers aan de cao gemeenten en de cao A&O fonds Gemeenten kan na afloop van de avv van de cao FCB enkel gerealiseerd worden door lidmaatschap van de werknemersvereniging (artikel 9 Wet CAO), een algemeen verbindendverklaring, of, door incorporatie van de cao in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 14 Wet CAO verplicht de gemeente-werkgever weliswaar om de cao gemeenten en de cao A&O fonds Gemeenten toe te passen op de ongebonden, niet-georganiseerde werknemer. Artikel 14 Wet CAO verplicht de ongebonden werknemer echter niet om het aanbod van de cao te accepteren. Artikel 14 Wet CAO creëert dus geen gebondenheid van de werknemer aan de cao gemeenten en cao A&O fonds Gemeenten. Daarbij kan ook de ongebonden werknemer niet afdwingen dat de werkgever de cao gemeenten en cao A&O fonds Gemeenten jegens hem toepast. De vakbonden kunnen wel afdwingen dat een werkgever die de cao niet aanbiedt aan zijn ongebonden werknemers, daartoe alsnog wordt verplicht.

Kort en goed: bij een overgang van onderneming in een situatie van beëindiging van de uitbesteding (inbesteding werk door de gemeente) is van een botsing tussen de avv cao FCB en de cao gemeenten geen sprake.

Conclusie

Gezien het voorgaande geldt dat de bedenkingen van cao-partijen gemeenten d.d. 14 november 2021 ingevolge artikel 4 lid 3 Wet AVV en paragraaf 3.2 van het Toetsingskader AVV niet in behandeling kunnen worden genomen. Als gevolg hiervan wordt aan een opschorting van de avv-procedure van de cao FCB wegens een vermeende werkingssfeeroverlap met de cao gemeenten en de cao A&O Fonds Gemeenten niet toegekomen.

Een opschorting van de avv-procedure van de cao FCB is bovendien in strijd met het Toetsingskader AVV, nu er geen sprake is van een avv-cao gemeenten, noch van een doorgaans avv verklaarde cao gemeenten. Cao-partijen FCB verzetten zich nadrukkelijk tegen gelijkstelling van de cao gemeenten met een avv-cao. Een dergelijke gelijkstelling is in strijd met de Wet AVV, het Besluit en het Toetsingskader AVV en komt de facto neer op het boven de wet plaatsen van cao-partijen gemeenten. Een dergelijke gelijkstelling ondermijnt de rechtszekerheid en is in strijd met het gelijkheidsbeginsel. Deze gelijkstelling leidt tevens tot een verlies aan rechtsbescherming.

Tot slot geldt ten overvloede dat cao-partijen FCB gelet op de werkingssfeerbepaling uit de cao FCB nadrukkelijk betwisten dat hoegenaamd sprake is van een werkingssfeeroverlap tussen de cao gemeenten en de voor avv voorgedragen cao FCB.

Op grond van het bovenstaande is de conclusie derhalve dat de bedenkingen d.d. 14 november 2021 van cao-partijen gemeenten geen beletsel vormen voor algemeenverbindendverklaring van de cao FCB.

Met vriendelijke groet,

5.1.2.E

5.1.2.E

Gemachtigde



de **KONING**
VERGOUWEN advocaten

BIJLAGE 1



Verzoek tot algemeen verbindendverklaring van c.a.o.-bepalingen

Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang 2022/2024, gewijzigd

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 2, eerste lid en artikel 4, derde lid, van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Maakt bekend:

1. dat door partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Fonds Collectieve Belangen Sociaal Werk, Jeugdzorg en Kinderopvang een verzoek is ingediend tot algemeenverbindendverklaring van gewijzigde bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, welke bepalingen mede een wijziging van de werkingssfeer inhouden;
2. dat bedenkingen tegen bedoeld verzoek digitaal via het webformulier op de website <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl> kunnen worden ingebracht bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving tot 13 november 2021;
3. dat tot bovengenoemde datum onder 2, dispensatieverzoeken kunnen worden gedaan uitsluitend aan de hand van het webformulier dispensatie van avv, dat te vinden is op <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl>.
4. dat de op het verzoek betrekking hebbende stukken digitaal zijn te raadplegen op <https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl>.

Inlichtingen terzake van dit verzoek kunnen worden verkregen onder tel.nr. 070 - 3335298.

's-Gravenhage, 19 oktober 2021

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

namens deze,

De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

5.1.2.E



de **KONING**
VERGOUWEN advocaten

BIJLAGE 2

Principeakkoord Cao Gemeenten en Cao SGO 2021 – 2022

3 november 2021

Inleiding

De VNG, de WSGO, FNV Overheid, CNV Overheid en FDO-MHA hebben op 3 november 2021 een principeakkoord voor de Cao Gemeenten en de Cao SGO (samenwerkende gemeentelijke organisaties) gesloten. Afgesproken wijzigingen worden eensluidend en tegelijk doorgevoerd in beide cao's, tenzij anders vermeld. De nieuwe cao's lopen van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023. Het akkoord wordt definitief na de ledenraadplegingen van de afzonderlijke partijen en bekrachtiging door de afzonderlijke besturen. Dat is op zijn vroegst 27 januari 2022 (de vergadering van het VNG bestuur).

Medewerkers in de gemeentelijke sector staan in de frontlinie van de maatschappelijke ontwikkelingen. In de coronacrisis vervullen medewerkers die rol in bijzondere omstandigheden. Elke gemeentelijke medewerker zet zich op zijn of haar eigen manier extra in. Dat wordt gewaardeerd door de burgers, maar ook door de gemeentelijke werkgevers. Werkgevers en vakbonden willen dat deze waardering ook tot uiting komt in goede arbeidsvoorwaarden: door te investeren in loon, goede bij de tijd passende onkostenvergoedingen, een goede vakantieregeling en vitaliteitsbeleid.

In het akkoord staan afspraken over:

1. **Loon en looptijd**
2. **Thuiswerken**
3. **Verlof en vitaliteit**
 - a. **Harmonisatie verlof**
 - b. **Verlofsparen**
4. **Bovenwettelijke sociale zekerheid**
5. **Ouderschapsverlof**
6. **Financiering A&O fonds**
7. **Correcties cao-tekst**

1. Loon en looptijd

Cao-partijen vinden het van belang dat de ondersteuning en waardering voor deze uiteenlopende extra inzet tot uiting komt in loon en eenzelfde eenmalige uitkering voor alle medewerkers. Hiernaast willen gemeentelijke werkgevers tegemoetkomen aan de medewerkers voor het feit dat de salarisverhoging voor 2021 later in het jaar ingaat. Ook deze tegemoetkoming komt in de vorm van een eenmalige uitkering.

Structurele loonstijgingen

De Cao Gemeenten en Cao SGO lopen van 1 januari 2021 tot en met 1 januari 2023.

De salarissen stijgen per:

1 december 2021 met 1,5 %

1 april 2022 met 2,4 %

Eenmalige uitkering (2021)

Elke werknemer (ook schaal A) die op 3 november 2021 in dienst is, heeft over het jaar 2021 recht op een eenmalige uitkering van € 1.200¹. Daarvan is € 300 een corona onkostenvergoeding. Van de €1.200 is daarom € 900 euro pensioengevend. De eenmalige uitkering wordt conform artikel 1.9 cao vastgesteld naar rato van de arbeidsduur op 3 november 2021.

Werkgevers die in 2021 collectieve bedragen hebben betaald in het kader van corona, in de vorm van lokale thuiswerkvergoedingen (per dag of eenmalig), bonussen, toelagen, uitkeringen of gratificaties, trekken deze af van de coronaonkostenvergoeding van €300; lokale afspraken worden daarbij gerespecteerd.

Het verrekenen geldt niet voor bedragen die zijn gebaseerd op de zorgbonus of voor individuele toekenningen binnen de cao. Dit geldt ook niet voor vergoedingen voor daadwerkelijk gemaakte kosten: vergoedingen voor de aanschaf van kantoormeubilair en dergelijke kunnen niet worden afgetrokken van de eenmalige uitkering.

Bij het verrekenen van lokale tegemoetkomingen in 2021 en de eenmalige uitkering moeten bruto verstrekte tegemoetkomingen worden afgetrokken van de bruto uitkering, en moeten netto tegemoetkomingen worden afgetrokken van de netto-uitkering.

Minimum salaris

Medewerkers (ook die in schaal A) krijgen vanaf 1 januari 2022 een salaris van minimaal €14 per uur. Medewerkers die volgens de salaristabel een maandsalaris zouden ontvangen dat correspondeert met een uur-salaris van minder dan €14, krijgen in plaats daarvan een salaris dat correspondeert met een uur-salaris van €14. Hiertoe worden cao-artikel 3.3 lid 4, lid 5 en lid 6 aangepast. De € 14 per uur wordt niet geïndexeerd met de cao contractloonstijgingen.

2. Thuiswerken

In 2022

Van 1 januari 2022 tot 1 januari 2023 ontvangen medewerkers een thuiswerkvergoeding van €2 netto per dag.

¹ Uitbetaling vindt plaats zo spoedig mogelijk na het formeel worden van het akkoord door alle cao-partijen

De thuiswerkvergoeding geldt alleen voor dagen waarop de medewerker volgens afspraak thuis werkt. Uitgangspunt is dat de medewerker niet tegelijk een thuiswerkvergoeding en een reiskostenvergoeding woon-werk kan ontvangen.

Na 2022

Partijen stellen vast dat de coronacrisis bij veel gemeentelijke werkgevers en medewerkers leidt tot een heroriëntatie op thuiswerken en hybride werken. Partijen onderzoeken gedurende de looptijd van deze cao welke ontwikkelingen op dit gebied doorzetten, en of die ontwikkelingen moeten leiden tot nieuwe, structurele afspraken op het gebied van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden inclusief de hoogte van de thuiswerkvergoeding voor de periode na 2022. Hierbij worden ook betrokken ontwikkelingen in wet- en regelgeving.

3. Verlof en vitaliteit

Sociale partners vinden het van belang dat gemeentelijke organisaties, werkgevers én medewerkers, blijvend investeren in duurzame inzetbaarheid. Medewerkers moeten werken in een omgeving die ze energie geeft en ze in de gelegenheid stelt om die energie gedurende hun hele loopbaan vast te houden. Zodat deze medewerkers hun werk goed kunnen blijven doen, breed inzetbaar blijven, en langer fit en met plezier kunnen doorwerken. De cao draagt bij aan de voorwaarden voor medewerkers in alle levensfasen.

Ter ondersteuning daarvan krijgen alle medewerkers vanaf 1 januari 2023 26 vakantiedagen: 20 wettelijke vakantiedagen en 6 bovenwettelijke vakantiedagen. De afspraak gaat 1 januari 2023 in omdat de bovenwettelijke vakantie en andere soorten verlof nu lokaal zijn geregeld, en organisaties de tijd nodig hebben om zich op de verandering voor te bereiden.

Ook ter ondersteuning van het vitaliteitsbeleid krijgen alle medewerkers vanaf 1 januari 2022 de mogelijkheid om hun bovenwettelijke vakantie te sparen. Met dit *verlofsparen* krijgen medewerkers meer mogelijkheden om hun vrije tijd af te stemmen op hun specifieke wensen ten aanzien van hun werk en hun privéleven, zodat ze beter in staan zijn om gedurende hun gehele loopbaan vitaal te blijven.

Partijen zijn samen met het A&O fonds Gemeenten met behulp van het subsidietraject DIEU (duurzame inzetbaarheid en eerder uitreden) van het Ministerie van SZW als onderdeel van het pensioenakkoord gestart om medewerkers langer duurzaam inzetbaar te houden.

a. Verlofharmonisatie

Het bovenwettelijk verlof wordt geharmoniseerd. Er komt een einde aan de verschillen tussen gemeentelijke organisaties en tussen verschillende (groepen) medewerkers. Vanaf 1 januari 2023 heeft elke medewerker 6 bovenwettelijke vakantiedagen per jaar (43,2 uur voor een voltijds dienstverband).

5.1.2.E

De volgende overgangsregeling is afgesproken met ingang van 1 januari 2023:

- Medewerkers die tot 1 januari 2023 meer bovenwettelijk verlof hadden, bouwen vanaf 1 januari 2023 af naar de norm van 6 bovenwettelijke vakantiedagen zitten. De afbouw is 1 dag per kalenderjaar.
- Medewerkers die tot 1 januari 2023 minder bovenwettelijk verlof hadden, krijgen meteen met ingang van 1 januari 2023 6 bovenwettelijke vakantiedagen.
- Medewerkers die op 1 januari 2023 60 jaar of ouder zijn, en op 1 januari 2023 meer dan zes dagen bovenwettelijk verlof hebben, behouden het recht op het huidige verlof tot einde dienstverband.

De 6 bovenwettelijke vakantiedagen in de cao komen in de plaats van lokale bovenwettelijke vakantie-uren, lokale feestdagen en lokale vormen van verlof (zoals benoemd in de cao-artikelen 6.6 sub g en 6.13). Lokaal kunnen geen extra bovenwettelijke uren meer worden afgesproken en daarom zijn ze ook geen onderwerp meer voor lokaal overleg. De desbetreffende bepalingen over het lokaal overleg worden geschrapt (cao-artikel 12.2 lid 1 sub a over 'lokale regelingen bovenwettelijke vakantie-uren', over 'lokale feestdagen' en over 'lokale vormen van verlof').

De werkgever kan na instemming van de ondernemingsraad maximaal 2 lokale feestdagen/verlof (bijvoorbeeld de dag na Hemelvaart) aanwijzen. Die dagen gaan af van het totaal aantal vakantiedagen.

De in de cao gebruikte begrippen voor vakantie en verlof in hoofdstuk 6 en in de rest van de cao worden aangepast zodat ze consistent zijn met elkaar en met de wetgeving. Partijen zullen een ontwerp hiervoor vaststellen op uiterlijk 1 juli 2022 en opnemen in de eerstvolgende cao.

b. Verlofsparen

Medewerkers kunnen vanaf 1 januari 2022 bovenwettelijke vakantie-uren sparen. Hiermee kunnen medewerkers passend bij hun levensfase hun bovenwettelijke vakantie inzetten op een manier die aansluit bij hun persoonlijke levens- en carrièreplanning en het gemeentelijke vitaliteitsbeleid. Bovenwettelijke vakantie-uren die worden gebruikt voor verlofsparen, verjaren niet.

Partijen spreken af om voor de ingangsdatum van de nieuwe wetgeving van het pensioenakkoord het verlofsparen te evalueren.

De volgende bepalingen in de cao worden aangepast aan de invoering van het verlofsparen:

- Medewerkers die op of na 1 januari 2022 met hun IKB bovenwettelijke vakantie-uren kopen, betalen daarvoor per vakantie-uur het salaris en het IKB per uur. Hiermee wordt de prijs van een gekocht vakantie-uur in overeenstemming gebracht met de (wettelijke) prijs van een bij einde dienstverband verkocht vakantie-uur (minimaal het salaris en IKB per uur). Artikel 4.4 lid 7 wordt daarop aangepast. Artikel 6.5 lid 4 wordt geschrapt.

5.1.2.E

- Artikel 6.3 wordt geschrapt. Medewerkers kunnen niet meer in een jaar meer werken om bovenwettelijke vakantie op te bouwen. Structureel meer werken om daarmee extra bovenwettelijke vakantie te krijgen staat op gespannen voet met het vitaliteitsbeleid. Ook wordt hiermee geborgd dat medewerkers elk jaar hun wettelijk verplichte vakantie genieten. Daarnaast kan meer vakantie worden verkregen door die te kopen vanuit het IKB budget.

4. Bovenwettelijke sociale zekerheid

Partijen doen een gezamenlijke studie naar nut, noodzaak, gebruik en bedragen van de aanvullingen in de cao op de sociale zekerheid van arbeidsongeschikte medewerkers. Deze aanvullingen betreffen:

- De loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid langer dan 24 maanden (artikel 7.2 cao).
- Het zogenoemde 'derde ziektejaar' voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte medewerkers (artikel 7.5 en 10.21-10.23 cao).

Het onderzoek gaat over deze cao-bepalingen in relatie tot de huidige wet- en regelgeving en of de bepalingen een bijdrage leveren aan de re-integratie en de inkomenszekerheid van de medewerker. Het onderzoek is 1 juli 2022 afgerond. De partijen betrekken de uitkomsten van het onderzoek bij het overleg over de volgende cao (2023 e.v.).

5. Ouderschapsverlof

Medewerkers hebben op grond van de wet 26 weken ouderschapsverlof. Van deze 26 weken worden nu op grond van de cao 13 weken ouderschapsverlof gedeeltelijk doorbetaald. Het percentage loondoorbetaling hangt af van de salarisschaal van de medewerker. Met ingang van 2 augustus 2022 kunnen medewerkers zelf de duur, spreiding en percentage van de loondoorbetaling vaststellen, waarbij de totale loondoorbetaling de aanspraken in de huidige cao niet overschrijdt.

Een voorbeeld:

- Een medewerker in schaal 6 kan nu 13 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 50% loondoorbetaling.
- Een medewerker in schaal 6 kan vanaf 2 augustus 2022 6,5 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 100% loondoorbetaling of 26 weken betaald ouderschapsverlof genieten tegen 25% loondoorbetaling.
- Enzovoort.

Hiertoe gaat cao-artikel 6.10 vanaf 2 augustus 2022 een rekenformule bevatten.

6. Financiering A&O fonds

De afspraken over de financiering van het A&O fonds die eerder waren opgenomen in artikel 8.8 van de cao en voor 2021 zijn opgenomen in een aparte Cao A&O fonds gemeenten, worden vanaf 2022 vastgelegd in een aparte cao voor de periode 1 januari 2023 tot en met 31 december 2027. De

bijdrage aan het A+O fonds wordt vanaf 2023 jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex van het CPB.

7. Technische aanpassingen

Partijen zijn een aantal technische aanpassingen in de cao overeengekomen. De aanpassingen betreffen onder andere correcties op de omzetting van CAR-UWO naar Cao Gemeenten/Cao SGO. De aanpassingen gaan in per 1 januari 2022 tenzij anders aangegeven of tenzij dat om juridische of technische redenen niet kan.

Slotbepalingen

- Het akkoord is op alle onderdelen voor alle gemeenten en leden van de SGO bindend. De gemaakte afspraken gaan onmiddellijk in, tenzij anders aangegeven in dit akkoord.
- De afspraken over verlofharmonisatie (paragraaf 3.a van dit akkoord) gelden vanwege bestaande lokale afspraken niet voor de gemeente Den Haag.
- Partijen spreken af, dat zij met het A+O fonds Gemeenten overleggen over de bijdrage die het A+O fonds Gemeenten kan leveren aan de uitwerking van de afspraken in deze cao.

Overeengekomen te Amersfoort op 3 november 2021

Namens de werkaevers:

5.1.2,E	5.1.2,E
5.1.2,E	

College voor Arbeidszaken van de VNG
Werkgeversvereniging Samenwerkende Gemeentelijke Organisaties

Namens de vakbonden:

5.1.2,E	5.1.2,E	5.1.2,E
FNV Overheid	CNV/Overheid	EDU/MW
5.1.2,E	5.1.2,E	5.1.2,E
		5.1.2,E

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozard.nl>
To: **Zilver Advocaten** <[5.1.2.E]@zilveradvocaten.nl>
Subject: Zaak 227969 - Dispensatieverzoek - - ontvangen
Date: 14.11.2021 10:01:32 (+0100)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Geachte [5.1.2.E]

Bij deze bevestigen wij de ontvangst van uw dispensatieverzoek. Wanneer uw dispensatieverzoek in behandeling wordt genomen, ontvangt u daarvan bericht.

Dit bericht is geautomatiseerd aangemaakt en daarom niet ondertekend.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
namens deze,
De directeur Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving,

[5.1.2.E]
[5.1.2.E]

Met deze verwijzing kunt u via onze website informatie opvragen over de status van de zaak:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdref5b0wnsw9arp2s6kymbInxs52vu0y21t3yn8yqatbferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdref5b0wnsw9arp2s6kymbInxs52vu0y21t3yn8yqatbferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:

mzrdref5b0wnsw9arp2s6kymbInxs52vu0y21t3yn8yqatbferdrzm

From: **Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving**
<duawp.inkomend@mozardsaas.nl>
To: [5.1.2,E] <[5.1.2,E]@minszw.nl>
Subject: Zaak 240201 - 723 - SOCIAAL WERK JEUGDZORG EN KINDEROPVANG FCB vh
WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERL. - 01-01-2022 -
Date: 18.01.2022 14:50:32 (+0100)



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Directie Uitvoeringstaken
Arbeidsvoorwaardenwetgeving

Beste [5.1.2,E]

Ik heb jouw adviesverzoek afgerond. Mijn advies is:

Akkoord.

Met vriendelijke groet,

[5.1.2,E]

Met deze verwijzing komt u op het scherm van de betreffende zaak op het intranet:

[https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?
mRef=mzrdref3zataal30ifboablkmntx7d7azznhdv5bvmlbatferdrzm](https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard/!verwijzing?mRef=mzrdref3zataal30ifboablkmntx7d7azznhdv5bvmlbatferdrzm)

Reageren via e-mail is mogelijk als u onderstaande referentie onderaan uw reactie laat staan:
mzrdref3zataal30ifboablkmntx7d7azznhdv5bvmlbatferdrzm