

RECHTSPRAAK

Ex-werknemer valt binnen de reikwijdte van de cao sociaal werk. Kantonrechter oordeelt onder meer over: arbeidsomvang, opzegtermijn, onregelmatige opzegging, transitievergoeding, salaris, eindejaarsuitkering, vakantieverlof, tegemoetkoming ziektekosten en aanmelding pensioenfonds.*Feiten*

De cao sociaal werk is door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend verklaard. Werkgever is bij beschikking van 12 januari 2021 in de gelegenheid gesteld om zich uit te laten over de vraag of hij binnen de reikwijdte van de cao sociaal werk valt omdat werkneemster een aantal van haar nevenverzoeken heeft gegrond op bepalingen uit die cao. Beide partijen hebben rondom de toepasselijkheid van de cao en de functie-indeling een akte genomen.

*Oordeel**Toepasselijkheid cao*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgever activiteiten met cliënten uitvoert met als doel het bevorderen van de sociale samenhang, participatie in de maatschappij en zelfredzaamheid van de burger, zoals bedoeld is in artikel 1.1.B cao. Hiervoor is redengevend dat werkneemster met verwijzing naar de website van werkgever heeft gesteld dat werkgever opvoedondersteuning biedt aan cliënten, begeleiding bij het voorkomen van schooluitval en hulpverlening bij verstoorde gezinsrelaties. De kantonrechter kan werkneemster volgen in haar stelling dat dit valt onder de in artikel 1.1.B lid 2 onder b en c cao genoemde activiteiten. Daarin is namelijk bepaald dat activiteiten gericht op ontplooiing en participatie van jeugdigen en preventie van opgroei- en opvoedproblemen bij jeugdigen door middel van onder andere opvoedondersteuning, begeleiding bij het voorkomen van schooluitval en eerstelijns pedagogische hulpverlening of gezinscoaching binnen de reikwijdte van de cao vallen. Anders dan werkgever heeft aangevoerd ziet de kantonrechter niet in dat de betreffende cao enkel van toepassing is op organisaties die bijvoorbeeld vanuit een wijkteam werken en dus niet op zelfstandige basis. Dit vereiste blijkt geenszins uit het artikel rondom de werkingssfeer van de cao. Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter van oordeel is dat de organisatie van werkgever en de activiteiten die hij binnen die organisatie uitvoert, binnen de werkingssfeer van de cao vallen, hetgeen tot gevolg heeft dat deze algemeen verbindend verklaarde cao van toepassing is op werkgever.

Functie

Vervolgens moet beoordeeld worden in welke functie, met bijbehorende salarisschaal, werkneemster ingedeeld had moeten worden. De functiebenaming van ambulante begeleider is niet als zodanig opgenomen in het functiehandboek van de cao. De kantonrechter is van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet tot de conclusie kon komen dat de werkzaamheden van werkneemster het meest aansluiten bij het functieprofiel van sociaal pedagogisch werker 2. Werkgever heeft namelijk een aantal belangrijke elementen van de werkzaamheden van werkneemster niet althans onvoldoende meegenomen in zijn toelichting om werkneemster in te delen in de functie van sociaal pedagogisch medewerker 2. De kantonrechter acht van belang, en dat is iets wat niet terugkomt in het functieprofiel van sociaal pedagogisch werker 2, maar wel in die van maatschappelijk werker 1, dat werkneemster externe contacten onderhoudt met bijvoorbeeld de gemeente. De kantonrechter begrijpt, zo wordt uit het verhandelde geconcludeerd, dat deze contacten onderdeel vormen van de werkzaamheden van werkneemster en van wezenlijk belang waren. De kantonrechter is gelet op het bovenstaande van oordeel dat werkgever in redelijkheid niet tot de conclusie kan komen dat werkneemster in de functie van sociaal pedagogisch medewerker 2 moet worden geplaatst. Nu de kantonrechter van oordeel is dat de werkzaamheden van werkneemster het meest overeenkomen met de functie van maatschappelijk werker 1, betekent dit dat werkneemster verloond diende te worden conform schaal 8.

Vergoedingen

Nu duidelijk is wat het salaris van werkneemster had moeten zijn, kan de kantonrechter de hoogte van de vergoeding wegens onregelmatige opzegging berekenen. Werkgever is daarom aan werkneemster twee maandsalarissen van in totaal € 3.257,52 verschuldigd aan vergoeding wegens onregelmatige opzegging van de arbeidsovereenkomst. Gelet op artikel 7:673 lid 2 BW heeft werkneemster recht op een transitievergoeding van € 1.038,61. Werkneemster had in het eerste dienstjaar op basis van schaal 8 trede 0 een bedrag van € 16,31 per uur moeten verdienen. Uit het door werkneemster overgelegde urenoverzicht blijkt dat werkneemster in de periode juni 2019 tot en met april 2020 868,86 uren heeft gewerkt tegen een uurtarief van € 13,50 per uur. In de periode april 2020 tot en met juni 2019 heeft werkneemster 265,58 uren gewerkt voor een uurtarief van € 14,00. Dit betekent dat werkneemster in deze periode € 15.447,73 bruto heeft verdiend, terwijl dit € 18.502,72 bruto had moeten zijn, wat tot gevolg heeft dat werkneemster een bedrag van € 3.299,38 bruto (inclusief 8% vakantiegeld) van werkgever te weinig heeft ontvangen. Werkgever zal dan ook worden veroordeeld tot betaling van dit bedrag.

Pensioen

Ten slotte heeft werkneemster verzocht om werkgever te veroordelen om haar aan te melden bij het pensioenfonds. Werkgever heeft hiertegen geen afzonderlijk verweer gevoerd en daarom zal de kantonrechter werkgever veroordelen om werkneemster binnen één maand na betekening van deze beschikking aan te melden bij het pensioenfonds Zorg en Welzijn

(PFZW). Ook zal de kantonrechter werkgever veroordelen om binnen één maand na betekening van deze beschikking over te gaan tot het inhouden en afdragen van de conform de cao juiste werkgeverspremie ouderdoms-, partner-, en arbeidsongeschiktheidspensioen over het verschuldigde loon gedurende het dienstverband alsmede over het achterstallige salaris en over de eindejaarsuitkering.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 26-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2021:3057

Zaaknummer: 8888054 \ AR VERZ 20-109

Rechters: B. van den Bosch

Advocaten: M.M.J. Arts en B.M.J. Pelzer

Wetsartikelen: cao sociaal werk en 7:616 BW