

## **Werkgevers zeggen Cao Gezondheidscentra/AHG op**

13 oktober 2014

De werkgeversvereniging InEen heeft de werknemersorganisaties FBZ en Abvakabo FNV bij aangetekende brief laten weten dat de werkgevers in de gezondheidscentra de Cao Gezondheidscentra/AHG met ingang van 1 januari 2015 opzeggen. Dit kan gevolgen hebben voor werknemers in een gezondheidscentrum. In deze nieuwsbrief willen we u informeren over de betekenis van deze opzegging voor de cao en waar u op moet letten als volgend jaar uw arbeidsvoorwaarden veranderen.

### **Looptijd**

De huidige Cao Gezondheidscentra heeft nog een resterende looptijd tot en met 31 december 2014. In de cao staat dat de cao na het verstrijken van de looptijd steeds met één jaar wordt verlengd. Als er geen nieuwe cao tussen werkgevers- en werknemerspartijen wordt overeengekomen blijft de verlopen cao op deze manier van kracht voor alle werkgevers en werknemers in een gezondheidscentra. Als er na een jaar nog steeds geen nieuwe cao is afgesproken, wordt de looptijd van de oude – en al een keer verlengde – cao opnieuw met een jaar verlengd. En zo is het de afgelopen jaren ook een aantal keren gegaan. Deze keer loopt het anders. De werkgevers hebben de cao nu officieel opgezegd. Wat betekent dit voor u?

### **Nawerking**

Ook na het opzeggen van de cao blijven de afspraken uit de cao gewoon van kracht voor de huidige werknemers in gezondheidscentra. Dit wordt nawerking van de cao genoemd. De nawerking van de cao garandeert dat werknemers die vóór 2015 een arbeidsovereenkomst met een gezondheidscentrum zijn aangegaan de arbeidsvoorwaarden uit de (laatste) cao behouden. Uw huidige arbeidsvoorwaarden en alle rechten en plichten uit de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 blijven dus van kracht. Zolang u tenminste na 1 januari 2015 zelf geen nieuwe arbeidsovereenkomst met uw werkgever sluit.

### **Nieuwe werknemers – nieuwe arbeidsovereenkomsten**

Als gevolg van de opzegging is de (oude) Cao Gezondheidscentra/AHG na 1 januari 2015 niet meer van toepassing voor nieuwe werknemers. Een werkgever kan met nieuwe werknemers dus individueel andere afspraken maken over loon, verlof, werktijden, onregelmatigheidstoeslag etc. Hierbij is hij dus niet gebonden aan de cao. Op werknemers die vóór 1 januari 2015 in dienst zijn gekomen van een gezondheidscentrum blijft de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 van toepassing. De “oude” cao blijft van kracht op basis van een bestaande arbeidsovereenkomst. Als u na 1 januari 2015 een nieuwe arbeidsovereenkomst sluit – bijvoorbeeld bij aanpassing van de omvang van het dienstverband – dan is de cao niet meer van toepassing. Behalve als u dit samen overeenkomt en duidelijk opschrijft.

Een werkgever kan nooit eenzijdig de arbeidsovereenkomst aanpassen. Dat kan alleen als u het er zélf mee eens bent. Let dus goed op. Teken nooit zomaar een nieuwe arbeidsovereenkomst zonder na te gaan welke gevolgen dit voor u heeft.

### **Ondernemingsraad**

Ondernemingsraden zouden hier ook een rol kunnen pakken. Ga als ondernemingsraad in overleg met uw werkgever en leg hem de vraag voor of hij van plan is nieuwe werknemers andere – dus van de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 afwijkende – arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Met meer of juist minder loon, andere werktijden, minder of geen onregelmatigheidstoelage voor avonddiensten. En minder of helemaal geen recht op wachtgeld na ontslag.

### **Overleg over een nieuwe Cao Gezondheidscentra/AHG**

De opzegging van de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 gebeurt terwijl werkgevers- en werknemerspartijen intensief in gesprek zijn over een ingrijpende vernieuwing van de cao. De gesprekken verlopen voortvarend en aan de horizon tekent zich steeds duidelijker een nieuwe toekomstbestendige cao af. Een cao waar werkgevers en werknemers in de gezondheidscentra weer jaren mee vooruit kunnen. Waarom voelen de werkgevers de noodzaak om de oude cao formeel op te zeggen? Willen ze FBZ en Abvakabo FNV hiermee onder druk zetten om (snel) akkoord te gaan met verslechtingen?

### **Tactische misrekening**

De werkgevers in de gezondheidscentra willen al langere tijd een verdere verslechting afdwingen van de wachtgeldregeling voor werknemers die in de toekomst als gevolg van bedrijfseconomische omstandigheden worden ontslagen. Volgens FBZ en Abvakabo FNV maken zij een misrekening als ze veronderstellen dat het opzeggen van de huidige cao het vervullen van deze wens dichterbij brengt. De nawerking van de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 betekent immers dat de huidige wachtgeldregeling van kracht blijft voor alle huidige werknemers. Ook als de WW in 2016 en verder geleidelijk wordt teruggebracht van maximaal 38 naar maximaal 24 maanden, houden de huidige werknemers recht op maximaal 38 maanden wachtgeld. Elke keer dat de WW-duur in de toekomst met een maand wordt teruggebracht komt de rekening voor een extra maand wachtgeld bij de werkgevers in de gezondheidscentra te liggen. Hetzelfde geldt voor de afspraken in de cao/het sociaal kader over het mobiliteitsbudget van 7000 euro voor boventallige en met ontslag bedreigde werknemers. Dit mobiliteitsbudget blijft beschikbaar voor alle huidige werknemers. Met het opzeggen van de Cao Gezondheidscentra/AHG 2013-2014 hebben de werkgevers vooral zichzelf onder druk gezet om snel te komen tot nieuwe cao-afspraken.

### **Werknemers op de nullijn**

Ook al is de prijs voor het opzeggen van de cao hoger voor werkgevers dan voor werknemers, wil dit niet zeggen dat er voor de werknemers geen nadelen aan verbonden zijn. Zolang er geen nieuwe cao wordt afgesloten, zullen de werknemers – afgezien van de jaarlijkse periodiek voor werknemers die de top van hun schaal nog niet hebben bereikt – geen loonsverhoging ontvangen. De (bescheiden) verhoging van de salarissen met 1,5% per 1 april 2011 en 1,5% per 1 april 2012, de verhoging van de eindejaarsuitkering in december 2013 met 1%, en nog eens een salarisverhoging van 1,5% per 1 april 2014 hebben het afgelopen jaar met terugwerkend kracht plaatsgevonden. Als er geen nieuwe cao wordt afgesloten, komen de werknemers voorlopig op de nullijn te zitten. Dat vinden de werknemersorganisaties onacceptabel.

**Cao-overleg**

Als de gesprekken tussen werkgevers- en werknemerspartijen over een nieuwe Cao Gezondheidscentra/AHG worden hervat, zullen we u op de hoogte houden van de vorderingen. FBZ en Abvakabo FNV blijven streven naar een 'goede' cao voor alle werkgevers en werknemers in de sector.

Met vriendelijke groeten,

Lilian de Groot

Onderhandelaar arbeidsvoorwaarden