

Veelgestelde vragen over vervallen Salarisrichtlijn voor Hidha's

1. Wat is afgesproken in het onderhandelaarsakkoord?

Toen de Cao Hidha in 2005 tot stand kwam, konden Hidha's ervoor kiezen zich aan de cao te conformeren of onder de Salarisrichtlijn LAD te blijven vallen. Naast deze twee groepen zijn er ook Hidha's op wie de cao niet van toepassing is, omdat hun werkgever ervoor heeft gekozen de cao niet toe te passen; dit kon destijds omdat de Cao Hidha niet algemeen verbindend is verklaard. In de praktijk is deze situatie lang niet altijd in het voordeel van Hidha's zelf. Er zijn verschillende salarismnormen en arbeidsvoorwaarden 'in omloop', waardoor het lastig is een eenduidig arbeidsvoorwaardenpakket te kunnen garanderen. De LHV en LAD zijn er bovendien geen voorstander van als er concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvindt. In het onderhandelaarsakkoord hebben ze daarom afgesproken dat de cao de enige norm moet worden. Als dat het geval is, willen ze het ministerie van SZW verzoeken de cao algemeen verbindend te verklaren, zodat alle Hidha's aanspraak kunnen maken op de afspraken in de cao. De Cao Hidha is overigens een minimumregeling. Dit betekent dat werkgevers ervan mogen afwijken, maar alleen als dat ten gunste is van de werknemer.

2. Wat betekent dit voor Hidha's?

- Voor Hidha's die nu al onder de cao vallen, verandert er niets. Zij hoeven geen actie te nemen.
- Voor Hidha's die nu onder de Salarisrichtlijn LAD vallen, is er een overgangsregeling afgesproken, omdat de cao vanaf 1 januari 2015 de enige norm wordt. Uitgangspunt is dat Hidha's er netto in salaris niet op achteruitgaan en dat ze hun individuele salarisperspectief behouden. Om de overgang goed te begeleiden, kunt u zich laten adviseren door de adviescommissie, die is ingesteld om werkgevers en Hidha's te adviseren bij de omzetting van de huidige arbeidsvoorwaarden naar de cao. De adviescommissie bestaat uit een vertegenwoordiger van de LAD (met een vervanger), een vertegenwoordiger van de LHV (met een vervanger) en een externe jurist.
- Voor Hidha's die én niet onder de Salarisrichtlijn én niet onder de cao vallen, geldt dat zij zich eveneens bij de adviescommissie kunnen melden. De adviescommissie kan dan contact met u opnemen. Als u en uw werkgever niets doen en de cao wordt in de toekomst algemeen verbindend verklaard, dan zal de werkgever de cao moeten toepassen. Dat heeft voor de Hidha overigens voordelen, omdat de cao een minimumregeling is. Dit betekent dat een werkgever ervan mag afwijken, maar alleen als dat in het voordeel van de werknemer is.

3. Wat kunnen Hidha's doen die onder de Salarisrichtlijn vallen?

- Om de arbeidsvoorwaarden te toetsen aan de Cao Hidha, heeft de adviescommissie een aantal gegevens van Hidha's nodig. We realiseren ons dat dit vertrouwelijke gegevens zijn. Daarom is afgesproken dat de adviescommissie een geheimhoudingsplicht heeft voor de haar ter beschikking gestelde gegevens.
- Hidha's kunnen zich melden bij de adviescommissie via [bijgaand formulier](#). Om dit formulier te kunnen versturen, moet u onder meer uw lidnummer doorgeven en een scan van uw arbeidsovereenkomst en de laatste salarisstrook van de maand oktober meesturen.
- Bij de adviescommissie kunnen zowel werkgevers als Hidha's zich melden. Voorkeur is dat werkgever en werknemer samen een adviesaanvraag doen bij de commissie. Spreek dus duidelijk af wie de gegevens verstuurt.

4. Wat doet de adviescommissie vervolgens?

De adviescommissie inventariseert de feitelijke arbeidsvoorwaarden en vergelijkt deze met de Cao Hidha. De uitkomst wordt voorgelegd aan de werkgever en Hidha, waarna beiden moeten

instemmen met de nieuwe arbeidsvoorwaarden. Het advies van de commissie is niet bindend. Komen werkgever en werknemer er samen niet uit, dan is er een beroepscommissie die bestaat uit een jurist voor de werkgevers, een jurist voor de werknemers en een onafhankelijke voorzitter. Zie ook de bepalingen in [de bijlage](#) hierover

5. Mijn salaris is nu hoger dan in de cao staat; heb ik er dan wel baat bij me te melden?

Ja. De cao is namelijk een minimumregeling. Dat betekent dat werkgevers ervan mogen afwijken, maar alleen als dat in het voordeel is van werknemers. Het voorstel van de adviescommissie kan dus nooit slechter, maar wel beter uitpakken dan het huidige salaris en de arbeidsvoorwaarden.