

➤ Juridische aspecten van een cao ◀

De belangrijkste vragen en
antwoorden over cao-recht op een rij

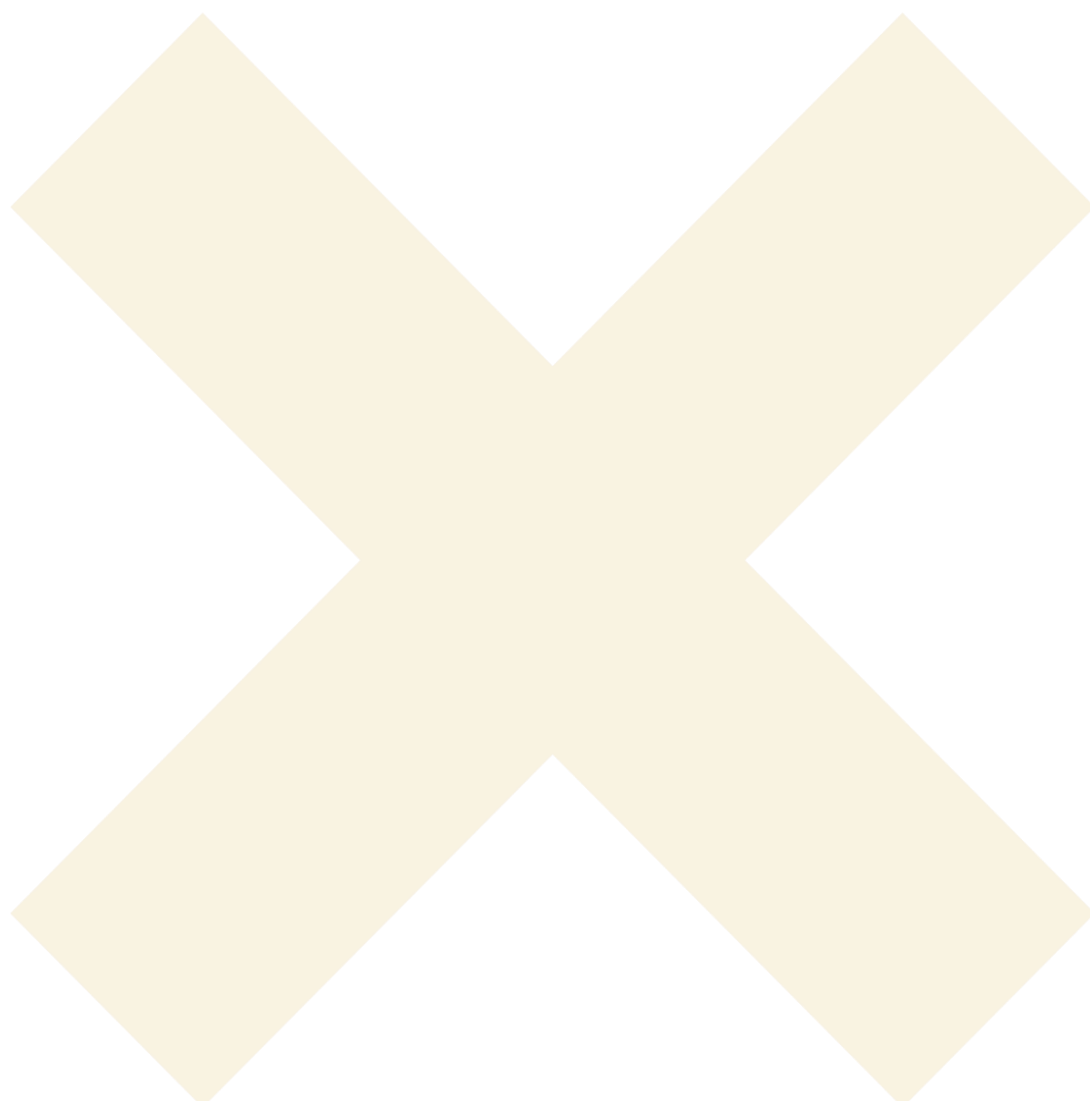
Auteur: Harold Willems

7 mei 2024



➤ Inleiding

Het cao-recht, oftewel het recht wat van toepassing is op collectieve arbeidsovereenkomsten, wordt vaak als complex ervaren. Werkingssfeerperikelen, nawerking, incorporatie en algemeen verbindend verklaringen zijn bijvoorbeeld onderwerpen die voor de nodige hoofdbrekens zorgen. In deze whitepaper wordt antwoord gegeven op de belangrijkste vragen van het cao-recht.



➤ Wat is een cao?

Cao is de afkorting voor een collectieve arbeidsovereenkomst. Een cao is een schriftelijke overeenkomst tussen één of meer werkgevers(verenigingen) aan de ene kant en één of meer werknemersverenigingen, oftewel vakbonden, aan de andere kant. In een cao worden op collectief niveau afspraken gemaakt op het gebied van arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden voor de werknemers en werkgevers die gedefinieerd zijn in de cao.

➤ Wat zijn de totstandkomingsvereisten?

Aan een (rechtsgeldige) cao worden drie vereisten gesteld:

- 1 de cao moet schriftelijk zijn aangegaan;
- 2 de statuten van vakbonden en (voor zover van toepassing) werkgeversverenigingen moeten vermelden dat zij bevoegd zijn tot het sluiten van een cao;
- 3 de cao moet schriftelijk zijn aangemeld bij de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de praktijk wordt dit nog wel eens vergeten. Gevolg hiervan is dat de cao niet in werking treedt en de werknemers hier dus strikt genomen niet aan gebonden worden.

Als aan deze voorwaarden is voldaan, dan is sprake van een rechtsgeldige cao. Het is dus niet verplicht, dat een cao ook de titel 'cao' draagt. Ook een sociaal plan of een

vaststellingsovereenkomst kan dus een cao zijn, mits aan de hiervoor genoemde voorwaarden is voldaan.

➤ Kan ook met de ondernemingsraad een cao worden gesloten?

Aangezien namens werknemers altijd een vakbond moet worden betrokken, is het niet mogelijk om met een ondernemingsraad een cao te sluiten.

➤ Welke soorten cao's zijn er?

Er zijn twee soorten cao's te onderscheiden. Ten eerste zijn er zogenaamde bedrijfstak-cao's. Een bedrijfstak-cao bindt, zoals de naam al doet vermoeden, een gehele bedrijfstak. Daarnaast zijn er ondernemings-cao's. Een ondernemings-cao bindt, zoals ook hier de naam al doet vermoeden, slechts de onderneming en de werknemers binnen die onderneming.

➤ Hoe weet ik of sprake is van een bedrijfstak- of ondernemings-cao?

Dit kan door na te gaan welke partijen de cao hebben gesloten. Indien dit niet een werkgeversorganisatie is maar een onderneming, dan is het een ondernemings-cao. In het andere geval, dus als niet de naam van een onderneming maar van een werkgeversorganisatie staat genoemd, dan is het een bedrijfstak-cao.

➤ **Hoe raken partijen, dus zowel een werkgever als een werknemer, gebonden aan een cao?**

Partijen kunnen op drie manieren gebonden raken aan een cao, namelijk via:

- 1 een lidmaatschap van een vereniging (dus een vakbond of een werkgeversorganisatie) die de cao heeft gesloten (hierbij is wel van belang dat beide partijen onder de werkingssfeer vallen);
- 2 een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat in de arbeidsovereenkomst is bepaald dat een bepaalde cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. In dit geval is het voor binding niet noodzakelijk dat partijen onder de werkingssfeer van de cao vallen. In theorie kunnen partijen iedere cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaren;

In de praktijk zie je vaak dat een werkgever zekerheidshalve in alle arbeids-overeenkomsten een incorporatiebeding opneemt. Dit zorgt natuurlijk enerzijds voor uniformiteit van arbeidsvoorwaarden binnen de onderneming omdat ook werknemers die geen lid zijn van een vakbond op die manier aan een cao gebonden raken. Er is echter ook een wettelijke bepaling die verklaart waarom werkgevers dit doen. In artikel 14 van de Wet cao is namelijk opgenomen dat de werkgever (die dus door de cao gebonden is) verplicht is de cao tijdens die

looptijd hiervan ook na te komen ten aanzien van werknemers die niet door hun lidmaatschap aan de cao gebonden zijn. Door een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst voldoet een werkgever aan die verplichting. Vaak wordt het incorporatiebeding dynamisch geformuleerd. Dit betekent dat partijen met elkaar afspreken dat zowel de huidige cao als de toekomstige cao's op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

- 3 een algemeen verbindend verklaring (ook hierbij is van belang dat beide partijen onder de werkingssfeer vallen).

Een cao wordt algemeen verbindend verklaard door een besluit van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Door een algemeen verbindend verklaring wordt de gehele cao verplicht gesteld voor een bepaalde bedrijfstak. Het maakt voor deze vorm van binding niet uit of partijen lid zijn van een vereniging dan wel of de cao is geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst.



➤ **Is een werknemer na het verstrijken van de looptijd van een cao nog steeds gebonden en/of kan hij nog steeds aanspraak maken op de hieruit volgende arbeidsvoorwaarden?**

Of na het verstrijken van de looptijd van een cao nog steeds sprake is van gebondenheid, hangt af van de wijze waarop partijen gebonden zijn geraakt aan de cao. Indien partijen door lidmaatschap en/of incorporatie gebonden zijn geraakt, dan is de cao onderdeel geworden van de arbeidsovereenkomst en kan dus ook na afloop van de looptijd van de cao hier aanspraak op worden gemaakt. Voor een algemeen verbindend verklaarde cao ligt dit anders. Deze wordt geen onderdeel van de arbeidsovereenkomst.

Na afloop van de cao vallen partijen dus terug op de afspraken zoals die golden voor de algemeen verbindend verklaring.

➤ **Mag ik afwijken van een cao?**

Het hangt van het karakter van een cao af of hiervan mag worden afgeweken. Indien sprake is van een minimum cao, dan is hetgeen opgenomen in de cao de ondergrens. Dit betekent dus dat het niet is toegestaan om ten nadele van een werknemer af te wijken, maar wel ten voordele van een werknemer. Indien echter sprake is van een zogenaamde standaard cao, dan is niet toegestaan om hiervan af te wijken, dus ook niet ten voordele van een werknemer.



➤ **Wat als de cao wijzigt?**

Indien partijen aan een cao gebonden zijn, dan werken wijzigingen van de cao in beginsel automatisch door in de arbeidsovereenkomst. In beginsel omdat als partijen enkel door een incorporatiebeding zijn gebonden, dit anders kan liggen. De tekst van het incorporatiebeding en de wijze waarop in de praktijk met wijzigingen wordt omgegaan, is in zo'n geval leidend.

➤ **Hoe worden bepalingen van een cao uitgelegd?**

Cao-bepalingen worden uitgelegd conform de zogenaamde cao-norm. Deze houdt in dat aan een bepaling van een cao een uitleg naar objectieve maatstaven moet worden gegeven. Hierbij is in beginsel de tekst van de cao leidend. Wel kan rekening worden gehouden met de elders in de cao gebruikte formuleringen en met de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen waartoe een bepaalde uitleg leidt. Ook de bij de cao behorende toelichting mag bij de uitleg van de cao worden betrokken.

➤ **Gaat een cao bij overgang van onderneming ook over?**

Bij een overgang van onderneming gaan de rechten en plichten van de werknemers automatisch over op de nieuwe werkgever, inclusief de cao verplichtingen. Dit zorgt in de praktijk regelmatig voor problemen omdat een verkrijgende werkgever vaak ook al gebonden is aan een eigen cao. Hierdoor wordt een verkrijgende werkgever dus

geconfronteerd met twee cao's naast elkaar.

Dit wordt vaak als ongewenst ervaren waardoor een werkgever regelmatig besluit op enig moment tot harmonisering van arbeidsvoorwaarden over te gaan.

➤ **Kan ik onder twee cao's vallen?**

Het is aan cao-partijen om duidelijke werkingssfeerbepalingen te schrijven en daarbij te voorkomen dat er overlap met een andere cao ontstaat. In theorie zou er dus altijd maar één cao op een onderneming van toepassing kunnen zijn. In de praktijk komt het echter regelmatig voor dat werkingssfeerbepalingen van twee cao's op een werkgever van toepassing zijn. Ook na een overgang van onderneming komt het als gezegd voor dat een werkgever enerzijds wordt geconfronteerd met nawerkende cao-bepalingen van de overgenomen onderneming en anderzijds verplicht is zijn eigen cao toe te passen. Kortom, het is mogelijk dat een werkgever aan twee cao's gebonden is. Het is dan echter wel van belang om te proberen hier iets aan te doen, bijvoorbeeld door dispensatie aan te vragen van één van de cao's.

➤ **Wat als mijn bedrijfsactiviteiten wijzigen?**

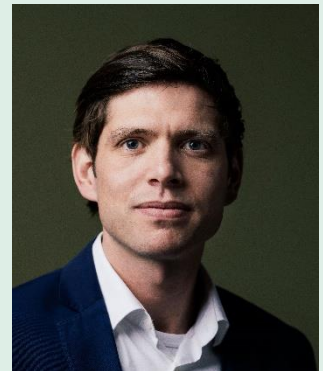
Indien de activiteiten van een onderneming wijzigen, dan kan het zo zijn dat een onderneming niet meer onder de werkingssfeer valt. Dit betekent dat een werkgever op dat moment niet meer betrokken is en dus ook niet meer op grond

van lidmaatschap dan wel algemeen verbindend verklaring onder de cao valt. Als echter de cao ook in de arbeidsovereenkomsten is geïncorporeerd, dan blijft deze toch van toepassing ondanks dat een onderneming niet meer onder de cao valt. Een ander belangrijk gevolg van het wijzigen van de activiteiten, is dat de onderneming onder een andere cao kan komen te vallen.

Over de auteur

Deze whitepaper is geschreven door mr. Harold Willems. Harold houdt zich bezig met alle aspecten van het arbeidsrecht en vertegenwoordigt en adviseert (inter)nationale cliënten in allerlei arbeidsrechtelijke kwesties. Binnen het arbeidsrecht heeft Harold zich in het bijzonder gespecialiseerd in collectieve kwesties, waaronder bijvoorbeeld geschillen over toepasselijkheid van cao's, uitleg van cao's en botsende cao's.

Hebt u vragen? Neem dan gerust contact op met Harold.



Harold Willems

Advocaat

M: +31 6 1149 9478

E: h.willems@lexence.com

Lexence

Amstelveenseweg 500
1081 KL Amsterdam
Postbus 75999
1070 AZ Amsterdam

T: +31 20 573 6736
E: info@lexence.com