



cao-recht

BSA Seminar Wnra

7 november 2017

Peter van Minnen
www.petervanminnen.nl
peter@petervanminnen.nl
0182-712550

Plan van behandeling



- Systemen collectieve arbeidsvoorwaardenvorming:
 - huidig
 - nieuw
 - transitie
- CAO
 - grondslagen en kaders
 - hoe binding aan CAO's – als daaraan behoefte is
- Mogelijke conclusies

Huidig systeem collectieve arbeidsvoorwaardenvorming



- Overheid is verdeeld in sectoren
- In sectorale overleg regelingen overeenstemmings- en meerderheidsvereiste
- Overlegprotocollen over wie met wie onderhandelt en hoe meerderheid bepaald wordt
- Per sector arbeidsvoorwaardenoverleg
- Bovensectoraal overleg voor sector overstijgende regelgeving (o.a. pensioen)
- Gemaakte afspraken worden door bevoegd gezag als regeling vastgesteld en gaan zo gelden

Nieuw systeem collectieve



arbeidsvoorwaardenvorming

- Plan: Overheid verdeeld in sectoren
- Plan: Per sector arbeidsvoorwaardenoverleg
- Plan: Aparte overleggen voor sector overstijgende regelgeving (o.a. pensioen)
- Contractvrijheid: Een werkgever kan CAO afsluiten met 'willekeurige' vakbond en die toepassen
- Meerderheidsvereiste vervalt tenzij een CAO algemeen verbindend moet worden verklaard: dan "belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak *werkzame personen*", eis voor AVV in beginsel meer dan 55%



Nieuw systeem collectieve arbeidsvoorwaardenvorming

- Onderscheid overheid als wetgever (consultatie sociale partners) en werkgever (advies Borstlap)
- Ambtenaren worden normale werknemers, dat geldt dus ook hun collectieve arbeidsvoorwaardenvorming
- Binding van werkgevers en werknemers aan nieuw afgesproken collectieve arbeidsvoorwaarden via:
 - wet CAO en/of
 - wet AVV en/of
 - incorporatie

De transitie



- Uitgangspunt: nieuwe CAO voor inwerkingtreding wnra

- Voorziening in Art. 17 lid 3 AW nieuw:

“Voor zover en voor zolang op het in het eerste lid bedoelde tijdstip geen collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten waarbij een overheidswerkgever partij is, blijft een in het eerste lid bedoeld voorschrift verbindend voor een overheidswerkgever en zijn ambtenaren als ware het een collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover niet in strijd met deze wet of dwingendrechtelijke bepalingen van burgerlijk recht.”

- Hoe wordt via 17 lid 3 de CAO-binding bereikt?



De transitie

Kan alles één op één over?

- 7:628 BW?
- Overgang van onderneming – outsourcing
- Oude I*llen vakantierechten arar?
- Reorganisatieregeling arar – cao-regeling
- Verplichte woonplaats?
- Regeling overlegverplichtingen versus contractvrijheid?



CAO

Kaders van CAO's 1/2



- ILO 98, ILO 154, art. 5 en 6 ESH: niet zonder meer onverkort van toepassing op overheid(werknemers)
- Voor werkenden 'belast met bestuur van de staat' geldt ILO 151
- Vrijheid van vakvereniging
 - collectief: vrijheid om een vereniging op te richten
 - individueel: vrijheid om je wel/niet aan te sluiten bij een vereniging
 - verplicht lidmaatschap? Niet uitgesloten mits werknemer keuze heeft, maar wordt niet avv
- Verhouding ILO 98 en ILO 151 niet helder, ILO 98 niet van toepassing op werkenden "betrokken bij bestuur van de staat". Regelen bij invoeringswetgeving?
- Scheiding budgettaire rol en werkgeversrol bij overheid
- Wet op de loonvorming: tijdelijke loonmaatregel in noodsituaties
- Voor CAO melding conform Wet op de Loonvorming nodig

Kaders van CAO's 2/2



- Een CAO is (art. 1 Wet CAO)
 - Een overeenkomst
 - tussen een of meer werkgevers of een werkgeversvereniging met
 - een (of meer) werknemersverenigingen (vakbond)
 - waarin voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden worden geregeld
- Contractvrijheid: werkgevers en werknemersorganisaties mogen zelf weten of en zo ja, met wie ze contracteren
- Rechtspraak: geen onbeperkte onderhandelingsvrijheid, soms toelating 'ongewenste' partners mogelijk
- Ook andere regelingen dan arbeidsvoorwaarden in CAO: HR (Duzgun/Abilis) ECLI:NL:HR:2001:AB1056
- Bijzondere uitlegdoctrine: HR: Gerritse/Has; DSM/Fox; recent: ECLI:NL:HR:2016:2687 (Condor Constructions)

Hoe gebonden aan CAO? 1/7



Vier manieren van binding aan CAO, die regelmatig in combinaties voor komen:

- Wet CAO en/of
- Art. 14 Wet CAO werknemer en/of
- Wet AVV en/of
- Incorporatie in de arbeidsovereenkomst

- Let op:
 - het verschil minimumbepaling en standaardbepaling
 - de werkingssfeerbepalingen
 - dat AVV CAO soms afwijkt van Wet CAO CAO-tekst
 - kun je incorporatie via de CAO afdwingen?

Hoe gebonden aan CAO? 2/7



Binding via **Wet CAO**

- Contractueel stelsel, de CAO bindt:
 - de partijen die de CAO sluiten (vakbonden en werkgevers/werkgeversverenigingen) en
 - de leden van die verenigingen
 - voor zover dezen onder de werkingssfeer van de CAO vallen en betrokken zijn bij de CAO
- Onderscheid tussen gebonden en niet gebonden: Niet leden vallen dus niet op grond van de Wet CAO onder een CAO; repareren via AVV of incorporatie
- Werkingssfeerbepalingen van groot belang

Hoe gebonden aan CAO? 3/7



Binding via **Wet CAO**

- Bij gebondenheid aan CAO werkt deze automatisch en dwingend door in arbeidsovereenkomst
- Basis: art. 12 en art. 13 Wet CAO: afwijking in nadeel werknemer nietig, CAO vult gaten ook
- CAO bepaalt in beginsel zelf eind- en begindatum: terugwerkende kracht mogelijk
- Nawerking: Ook na afloop van een CAO blijven de CAO bepalingen doorwerken in de arbeids-overeenkomst tot het moment dat deze gewijzigd worden (tijdens CAO-loze periode herleeft onderhandelingsvrijheid) of door een nieuwe CAO

Hoe gebonden aan CAO? 4/7



- Art 14 werknemer, **art. 14 Wet CAO**:
Gebonden werkgever is verplicht tijdens de duur van de CAO deze CAO ook na te komen voor ongebonden werknemers
- Gebonden werkgever moet CAO toepassen op ongebonden werknemer, maar deze heeft geen acceptatieplicht – in rechtspraak vaak omzeild
- Ongebonden werknemer geen eigen Wet CAO vorderingsrecht (HR 7 juni 1957, NJ 1957,527)
- CAO fonds wel tbv derden vorderingsrecht (HR ECLI:NL:HR:2002:AE4435, Hus Haring/BPF)

Hoe gebonden aan CAO? 5/7



Binding via **Wet AVV**

- De minister kan op verzoek van CAO partijen een CAO voor een periode (max 2 jaar) avv-en voor een hele sector, verlenging kan
- AVV CAO heeft status van publiek recht: geldt voor iedereen die binnen de werkingssfeer valt
- Afwijking nietig ex art. 3 Wet AVV
- Toetsingskader AVV, dispensatie AVV mogelijk
- Geen terugwerkende kracht
- Geen nawerking (HR Hop/Hom, NJ 1980, 348)
- Tenzij: verkregen rechten (HR Beenen/Vanduhö, ECLI:NL:HR:1994:ZC1247 of evt. red en bill (Bongers/KSB, JAR 1993/100)?

Hoe gebonden aan CAO? 6/7



Toetsingskader AVV

- AVV is wetgeving: CAO gaat gelden voor hele sector
- Dispensatie voor derden mogelijk maar zeldzaam:
 - Ten eerste beslissen CAO partijen daar zelf over als er dispensatiebepalingen in de CAO staan
 - Minister heeft aansluitende dispensatiemogelijkheid
- Een CAO partij kan AVV vragen, 3-en kunnen bedenkingen indienen
- Meerderheidsvereiste: > 60%, 55 – 60%, < 55%
- Niet alles kan avv worden, niet o.a. :
 - obligatoire bepalingen
 - closed shop bepalingen
 - ongelijke behandeling wel en niet vakbondsleden
 - bepalingen in strijd met wet- en regelgeving
 - bepalingen over verplicht overleg welke zich beperken tot werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao
- Max 2 jaar met max 1 jaar verlenging

Hoe gebonden aan CAO? 7/7



Incorporatie in de arbeidsovereenkomst:

- Werkgever en werknemer komen overeen dat een CAO onderdeel is van hun individuele arbeidsovereenkomst
- Indien niet ook binding ex wet CAO/AVV is, volstreekte contractsvrijheid van partijen
- Incorporatiebeding aan de hand van Haviltex uitleggen
- Door CAO opgelegd incorporatiebeding dat daardoor CAO over het graf heen laat reageren?
 - niet avv-en
 - wel via wet CAO?
- $\frac{3}{4}$ -dwingend recht en incorporatie? Bollemeijer/TPG, ECLI:NL:HR:2002:AF2166

Mogelijke conclusies



- Nieuwe systeem is juridisch fundamenteel anders, gaat wel uit van overeenstemming echter zonder meerderheidsvereiste
- Werkgever kan er voor kiezen niet via een werkgeversorganisatie CAO's te sluiten, maar te streven naar eigen CAO
- ILO 98
 - biedt vergaande *onderhandelingsvrijheid*, maar gezien rechtspraak niet onbeperkt mogelijk nieuwe vakbonden uit te sluiten en
 - Contractvrijheid: Werkgever kan er bijvoorbeeld voor kiezen om een CAO af te sluiten met één vakbond
- ILO 98 lijkt meerderheidsvereiste in de weg te staan
- ILO 151 zou meerderheidsvereiste wellicht toelaten voor rechtspraak, politie, militairen
- Kan bij wet ILO 98 uitgesloten worden voor genormaliseerde sector?
- Thans strenge dispensatietoets AVV. Verzwakking daarvan kan leiden tot arbeidsvoorwaardelijke versnippering