

Mogelijkheden om arbeidsvoorwaarden te harmoniseren



Hoeveel ruimte er is voor harmonisatie van arbeidsvoorwaarden, ligt aan de situatie. Bestaande cao's kunnen flink beperken, omdat bij de overgang van onderneming ineens meerdere cao's van kracht zijn in uw organisatie. In dit artikel leest u tot welke situaties een overgang van onderneming kan leiden en welke harmonisatiemogelijkheden er dan zijn.

Bij een overgang van onderneming krijgt u niet alleen met verschillende arbeidsovereenkomsten en personeelsreglementen te maken. U moet ook kijken wat er verandert op het gebied van cao-regelingen. Er kan een situatie ontstaan waarin u ineens met twee cao's te maken krijgt. Of misschien heeft slechts één van de organisatieonderdelen een cao en de andere niet.

Ook dat kan verwarrend zijn, want welke werknemers zijn dan gebonden aan die ene cao en wie niet? En dan is er nog de mogelijkheid dat geen van beide organisatieonderdelen onder een cao valt. Dit betekent echter niet dat uw werkgever volledig vrij spel heeft in de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden.

Harmoniseren vanwege overgang van onderneming niet toegestaan

Een werkgever kan nooit starten met harmonisatie vóór de overname. Harmonisering vanwege de overname is niet toegestaan, wel kan een werkgever tot harmonisatie overgaan als daar voldoende ETO-redenen voor zijn. ETO staat voor economische, technische of organisatorische redenen.

Verschillende cao's

Als een overgenomen werknemer onder een andere cao valt dan de overnemende organisatie, kan een ingewikkelde situatie ontstaan. Een werkgever die gebonden is aan een cao is namelijk verplicht om deze in zijn organisatie toe te passen.

Maar geldt dat dan ook voor de overgenomen werknemers, die gebonden zijn hun eigen cao? Hoe werkt het als de cao's tegenstrijdige afspraken bevatten? Hoeveel ruimte heeft uw werkgever om nieuwe afspraken te maken met de overgenomen werknemers? Dit is afhankelijk van de werkingsfeer, het moment waarop de cao wordt afgesloten en het karakter van de cao.

Bij een overname neemt u ook de cao over

Een overgenomen werknemer neemt alle arbeidsvoorwaarden en regelingen van zijn oude werkgever mee naar de nieuwe organisatie. Dit geldt dus ook voor de cao. De werkgever is op basis van artikel 14 van de Wet op de cao verplicht om deze cao over te nemen, ook als hijzelf aan een andere cao gebonden is. Wil de werkgever na overgang van onderneming nieuwe afspraken maken met overgenomen werknemers, dan mogen deze dus niet in strijd zijn met hun cao.

Werkingsfeer

Allereerst moet u in een situatie met twee cao's uitzoeken of de overgenomen werknemers ook onder de werkingsfeer van uw eigen cao vallen. Dit is in de volgende situaties het geval:

- De werknemer is lid van de werknemersorganisatie (vakbond) die een van de partijen was bij de cao-onderhandelingen.
- De werknemer is geen lid van de werknemersorganisatie die betrokken was bij de cao-onderhandelingen, maar werkt wel voor een gebonden werkgever en verricht werk dat valt onder het toepassingsgebied van de cao. De cao is afgesloten voor een bepaalde groep werknemers, die een arbeidsovereenkomst hebben die aan bepaalde voorwaarden voldoet. Voldoet de overeenkomst van de werknemer hier inhoudelijk aan, dan valt hij onder het toepassingsgebied van de cao. In de cao zelf kunt u lezen wat het toepassingsgebied is.
- Het is ook mogelijk dat er algemeen verbindend verklaarde (avv) cao van toepassing is. Een avv-regeling geldt voor de hele bedrijfstak, ongeacht of uw werkgever en de werknemer lid zijn van een van de cao-partijen. In het [verdiepingsartikel De rol van de cao bij het harmonisatieproces](#) leest u meer hierover.

Vallen de nieuwe werknemers inderdaad onder de werkingssfeer van beide cao's, dan betekent dit nog niet dat alle bepalingen in die cao's op hen van toepassing zijn. De twee cao's kunnen elkaar tegenspreken op bepaalde onderwerpen. Welke cao-regeling hanteert u dan?

Zolang de looptijd van de cao van de overgenomen werknemers nog niet is verstreken, mag u niet van die cao afwijken in het nadeel van werknemers. U moet de oude cao-regeling van de overgenomen werknemers dus hanteren als deze voordeliger is dan uw cao.

Ondertussen hebben de overgenomen werknemers, als zij onder de werkingssfeer vallen van uw cao, wel recht op de regelingen in de cao van uw organisatie. Als uw cao op een bepaald onderwerp voordeliger is dan hun oude cao, kunnen ze er dus voor kiezen om alleen op dat punt gebruik te maken van uw cao.

U mag afwijken van de cao-afspraken zolang het in het voordeel van de werknemer is. Dit is alleen anders als het gaat om een standaard-cao (V&A). De meeste cao's zijn minimum-cao's.

Nieuwe cao na overgang

Het is ook mogelijk dat de werkgever pas een cao afsluit na de overgang van onderneming. Als op dat moment de overgenomen werknemers nog onder een andere cao vallen, moet de werkgever eerst wachten tot de looptijd van die cao is verstreken.

Ook daarna zijn zij niet automatisch aan alle bepalingen in de nieuwe cao gebonden. Dat ligt aan het karakter van de nieuwe cao: standaard of minimum. Sluit uw werkgever een cao af met een standaardkarakter, dan vervalt de cao waar die nieuwe werknemers bij hun oude werkgever onder vielen.



Dit geldt alleen als de overgenomen werknemers onder de werkingssfeer van de nieuwe cao vallen. Is dit niet het geval, dan blijft hun eigen cao geldig.

Gaat het om een cao met minimumkarakter, dan mag u afwijken van de cao-afspraken zolang het in het voordeel van de werknemer is. Dit betekent dat overgenomen werknemers gedurende de looptijd van hun oude cao niet gebonden zijn aan nieuwe cao-afspraken als deze minder gunstig zijn dan de regelingen in hun oude cao. Het [verdiepingsartikel De rol van de cao bij het harmonisatieproces](#) gaat uitvoerig in op minimum en standaard-cao's.

Nadelen

Als er door overgang van onderneming ineens twee cao's (of misschien zelfs nog meer) van kracht zijn, kan de situatie zowel voor werkgever als HR-afdeling onoverzichtelijk worden. De overgenomen werknemers zijn vrij om uit beide cao's de voorwaarden te kiezen die voor hen voordelig zijn. Zo kan er een heleboel variatie komen in arbeidsvoorwaardenpakketten. Probeer dan nog maar eens bij te benen welke werknemer van welke regelingen gebruikmaakt! En uiteraard kost het de organisatie ook extra geld als werknemers dubbel voordeel hebben: het beste van beide cao's, zonder de verplichtingen die de werknemers met één cao hebben.

Ook op de werkvloer kunnen twee cao's tot problemen leiden. Voor werknemers die onder slechts één cao vallen, kan het frustrerend zijn om te zien hoe de nieuwe collega's dubbel voordeel hebben.

De kans is dus groot dat zowel u graag zo snel mogelijk terug wil naar een overzichtelijkere situatie, met één cao voor zowel de overgenomen als de oude werknemers. Helaas zit er echter niks anders op dan te wachten tot de looptijd van de cao van de overgenomen werknemer is verstreken.

Wat de looptijd is, kunt u vaak teruglezen in de cao zelf. De meeste cao's gelden één of twee jaar, maar in sommige gevallen is dit langer. De Wet op de cao stelt dat een cao voor bepaalde tijd een maximale looptijd van vijf jaar mag hebben. Let dan wel op de nawerking.



Hebben de cao-partijen tijdens de onderhandelingen niks afgesproken over de looptijd van de cao? De Wet op de cao stelt dat de collectieve overeenkomst dan geldt voor de duur van één jaar.

Houd rekening met nawerking!

Is de cao van de overgenomen werknemers verlopen, maar heeft uw organisatie nog geen nieuwe afspraken gemaakt? Dan gelden nog steeds de oude cao-regelingen. Cao's hebben namelijk nawerking. Dit betekent dat zolang er geen nieuwe cao of ander soort overeenkomst is de verlopen cao leidend blijft. Deze regel vindt u niet terug in de Wet op de cao, maar wordt in de praktijk wel algemeen gehandhaafd, ook door rechters.

In een situatie waarin een organisatie na overgang van onderneming met twee cao's te maken heeft, geldt dit principe net zo goed. Zolang de werkgever geen nieuwe afspraken met de werknemers overeenkomt, kunnen de overgenomen werknemers nog steeds aanspraak maken op hun oude cao.

Wilt u de harmonisatie al starten terwijl de oude cao nog geldt, dan kunt u tegen flinke beperkingen aanlopen. U komt dan verschillende onderwerpen tegen waar u vanaf moet blijven, omdat hierover cao-afspraken zijn gemaakt met de overgenomen werknemers.

Moet u dan ook rekening houden met uw eigen cao, dan blijft er weinig over om te harmoniseren. Ga dan niet eerst een klein deel van de arbeidsvoorwaarden gelijktrekken, want dan moet u weer opnieuw beginnen als de cao van de overgenomen werknemers is verlopen. Stel de harmonisatie dan uit, om de arbeidsvoorwaarden vervolgens in één keer grondig aan te pakken.

Eén cao

Het is ook mogelijk dat er na overgang van onderneming maar één cao van toepassing is in de organisatie. Hierin zijn verschillende situaties mogelijk:

- de overnemende en overgenomen partij vallen onder dezelfde cao;
- alleen de overnemende partij heeft een cao;
- alleen de overgenomen partij heeft een cao.

Dezelfde cao

Als de overgenomen werknemers uit dezelfde bedrijfstak afkomstig zijn als uw organisatie, is er kans dat zij al onder dezelfde cao vallen als uw organisatie. Dat maakt uw werk een stuk eenvoudiger en overzichtelijker. U hoeft dan alleen nog te inventariseren of de individuele arbeidsovereenkomsten en bedrijfsreglementen van de nieuwe werknemers regelingen bevatten die anders zijn dan u in uw organisatie gewend bent. Op het gebied van cao-regelingen verandert er niets.



Nieuwe, geharmoniseerde afspraken mogen niet in strijd zijn met de cao. Neem dus de cao als uitgangspunt voor het geharmoniseerde arbeidsvoorwaardenpakket.

De cao van uw organisatie

In principe is de werkgever verplicht om van overgenomen werknemers ook de arbeidsovereenkomst over te nemen. Geldt in de nieuwe organisatie echter een cao, terwijl de overgenomen werknemers tot dusver geen cao hadden, dan kan dit de zaak veranderen. De vraag is dan of de overgenomen werknemers gebonden zijn aan de cao van de nieuwe werkgever.

Stel dat de overgenomen werknemers lid zijn van de werknemersorganisatie die als onderhandelingspartij bij het opstellen van de cao betrokken was. Dan zijn de werknemers na indiensttreding bij de nieuwe werkgever direct gebonden aan de cao. De cao-afspraken hebben in dat geval voorrang op de afspraken in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemers.



Zijn de overgenomen werknemers ongebonden en vallen zij niet onder het toepassingsgebied van de cao? Dan kunnen zij de cao afwijzen en ervoor kiezen om gebruik te blijven maken van de afspraken in hun individuele arbeidsovereenkomst.

De cao van de overgenomen partij

Vallen de overgenomen werknemers onder een cao, terwijl in de nieuwe organisatie geen cao van kracht is, dan is de werkgever toch verplicht om deze cao op hen toe te passen. Op basis van de Wet op de cao is de werkgever na overgang van onderneming verplicht om de regelingen en voorwaarden in de cao van de overgenomen werknemers gedurende de looptijd te handhaven.

De werkgever kan dus pas nieuwe afspraken maken als de looptijd van de cao verstreken is. Of hij moet er genoeg mee nemen om alleen afspraken te maken over onderwerpen die niet in de cao geregeld zijn. Maar dan is het op dat moment waarschijnlijk niet mogelijk om de arbeidsvoorwaarden in de organisatie echt grondig te harmoniseren.

Gunstigere voorwaarden

Als de overgenomen werknemers hun cao meenemen naar een organisatie die ook een cao heeft, komen zij in een luxepositie terecht waarin ze het beste van beide cao's kunnen kiezen. Maar hoe zit dat als de overgenomen werknemers onder een cao vallen, maar de nieuwe werkgever niet? Hebben zij dan ook automatisch recht op de arbeidsvoorwaarden van de werkgever als die gunstiger uitpakken dan hun eigen cao? Nee. Er is dan namelijk geen sprake van een situatie waarin twee cao's elkaar tegenspreken; de werkgever heeft überhaupt geen cao. Hij kan de overgenomen werknemers geen arbeidsvoorwaarden opleggen die nadelig zijn ten opzichte van hun cao, maar andersom is hij ook niet verplicht om zijn gunstigere arbeidsvoorwaarden toe te passen op de nieuwe werknemers.

Geen cao

Vallen de overgenomen werknemers en de overnemende organisatie niet onder een cao? Dan moet u bij harmonisatie alleen rekening houden met afspraken op individueel niveau (die meestal in de arbeidsovereenkomst staan) en op organisatieniveau (zoals het personeelsreglement). Maar vrij spel heeft u natuurlijk nog steeds niet.

Een werkgever kan nooit zomaar eenzijdig arbeidsvoorwaarden wijzigen in het nadeel van de werknemer. De werknemer moet in principe instemmen met de nieuwe voorwaarden, bijvoorbeeld door het afsluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst of het ondertekenen van een nieuw personeelsreglement.

Een wijziging hoeft [niet altijd gepaard te gaan met de instemming van de werknemer \(verdiepingsartikel\)](#). Op grond van een [eenzijdig wijzigingsbeding \(tool\)](#) of 'goed werknemerschap' kunt u een wijziging van een afspraak in de arbeidsovereenkomst afdwingen. Het eenzijdige wijzigingsbeding houdt in dat u arbeidsvoorwaarden eenzijdig mag wijzigen. Er gelden twee voorwaarden:

- De afspraak moet schriftelijk zijn vastgelegd: het schriftelijkheidsvereiste.
- Uw onderneming moet een dusdanig zwaarwichtig belang hebben bij de wijziging, dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

Niet alleen de individuele werknemers moeten akkoord gaan met nieuwe arbeidsvoorwaarden. [Vaak heeft de ondernemingsraad ook instemmingsrecht \(verdiepingsartikel\)](#). Als de raad niet officieel hoeft in te stemmen met de wijziging, is het in ieder geval verstandig de OR actief te betrekken bij het proces en advies te laten uitbrengen. U krijgt in een harmonisatieproces dus ook zeker te maken met de OR, als die er is.

Te veel vrijheid?

Het ontbreken van een cao biedt de vrijheid om zelf een arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen dat helemaal op uw organisatie is toegespitst. Maar die vrijheid heeft ook nadelen. Is er een cao, dan kunt u deze als basis gebruiken. Veel arbeidsvoorwaarden kunt u dan direct vanuit de cao toepassen in uw organisatie. En anders zijn er misschien slechts kleine aanvullingen nodig. Zonder cao moet u helemaal vanaf nul zelf aan de slag. Zeker in kleine organisaties, met een kleine HR-afdeling, kan dat een lastige opgave zijn. U kunt dan overwegen om een cao uit uw sector toch als voorbeeld te nemen. Ook is er de mogelijkheid om een extern bureau in te schakelen, maar deze zijn vaak niet goedkoop.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl