

Cao kan OR-bevoegdheden uitbreiden, maar ook beperken



Ruim 80% van de werknemers in Nederland valt onder een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). De kans is dus groot dat uw achterban en dus ook uw OR met een cao te maken heeft. In een cao staan de regels waaraan de werkgever en werknemers zich moeten houden. Dat klinkt eenvoudiger dan het is. Want welke cao geldt voor uw organisatie en zijn alle werknemers hieraan gebonden? Voor u betekent dit maar één ding: aan de studie!

Cao's zijn er in vele soorten en maten; Nederland telt er maar liefst zo'n 1.100. De uitkomsten van de cao-onderhandelingen bepalen welke regelingen en richtlijnen wel of niet in de cao komen te staan. Hier zijn geen richtlijnen voor. Het opstellen van sommige cao's gebeurt buiten uw invloedssfeer om, terwijl het bij andere cao-vormen juist de bedoeling is dat uw bestuurder samen met de OR de afspraken vastlegt. Ook kan de cao uw invloed op voorgenomen beleidsmaatregelen uitbreiden of inperken. Daarom is het belangrijk dat u goed weet wat voor type cao uw organisatie heeft en wat er precies in staat.

Spelregels voor afspraken zonder cao

Valt uw organisatie niet onder een cao, dan heeft uw OR alle ruimte om afspraken te maken met de bestuurder. Dit kan op ieder moment. Bij bepaalde onderwerpen is uw bestuurder wettelijk verplicht om instemming of advies te vragen aan de OR voordat hij een maatregel kan doorvoeren. Zo kan hij regelingen op het gebied van bijvoorbeeld arbeidstijden of het functiewaarderingssysteem alleen invoeren, wijzigen of intrekken als uw OR hiermee akkoord gaat (artikel 27 WOR). Voor ingrijpende bedrijfsmatige besluiten, zoals het stoppen met bepaalde bedrijfsactiviteiten, moet uw bestuurder u niet om instemming maar om advies vragen (artikel 25 WOR). Daarnaast heeft u het recht om onderwerpen die voor uw achterban van belang zijn op de agenda te zetten voor de overlegvergadering of tussentijds bij uw bestuurder aan te kaarten (initiatiefrecht, artikel 23 WOR).

Is een cao van toepassing?

Voordat u aan de slag kunt, moet u eerst weten of er een cao van toepassing is. Want lang niet alle organisaties hebben een cao. Dit kunt u navragen bij uw bestuurder, vakbond of werkgeversvereniging. Ook kunt u informeren bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Daar zijn namelijk alle cao's aangemeld. Er zijn verschillende soorten cao's. Welk karakter uw cao heeft, is van belang voor het toepassingsgebied ervan (ook wel 'werkingssfeer' genoemd) en voor de mate waarin uw bestuurder van de caobepalingen mag afwijken. Een cao kan:

- voor een organisatie (ondernemingscao) of een hele bedrijfstak gelden bedrijfstak-cao;
- een standaard of een minimum voorschrijven (een standaard- of een minimum-cao);
- regulier of specifiek zijn.

Wie is gebonden aan de cao?

Grote organisaties, zoals Shell, Philips en de NS, sluiten vaak een cao af voor de eigen organisatie. Dit heet de ondernemings-cao. In dit type cao staan de regels die de werkgever in overleg met de OR heeft opgesteld voor de werknemers van de organisatie. De meeste organisaties vallen onder een bedrijfstak-cao. Een bedrijfstak-cao wordt afgesloten tussen vakbonden en werkgevers(organisaties) en geldt in

principe voor alle organisaties die lid zijn van de werkgeversvereniging, de zogenaamde ‘gebonden’ werkgevers. Volgens de Wet op de cao is een gebonden werkgever verplicht om de cao toe te passen op de arbeidsovereenkomsten van alle werknemers.

Ook werknemers kunnen gebonden zijn. Dit is het geval als zij lid zijn van een vakbond die over de cao heeft onderhandeld. Ongebonden werkgevers en werknemers zijn niet gehouden aan een cao, maar een werkgever kan er wel vrijwillig voor kiezen om een cao, of een deel hiervan, te volgen.

Op verzoek van een cao-partij kan de minister van SZW een cao algemeen verbindend verklaren voor de hele bedrijfstak. Na zo'n verklaring is de cao van toepassing op de werkgevers en werknemers van alle organisaties in de betreffende bedrijfstak, dus ook op de ongebonden werkgevers en werknemers. Als er na de algemeenverbindendverklaring (avv) iets – bijvoorbeeld op economisch vlak – verandert waardoor de afspraken in strijd zijn met het algemeen belang, kan de minister de verklaring weer intrekken. Dat kan echter alleen met een goede motivatie en als de cao-partijen er geen bezwaar tegen hebben. Intrekken van een avv kan echter nooit met terugwerkende kracht.

Wanneer mag van de cao afgeweken worden?

Voor uw onderhandelingsruimte is het belangrijk om te weten of er sprake is van een standaard of een minimum-cao. Vooral voor de vraag of uw bestuurder van de bepalingen mag afwijken. Welk karakter de cao heeft, kunt u terugvinden aan het begin van de cao. Is sprake van een standaard-cao, dan zijn afwijkingen niet toegestaan. Staan er in de individuele arbeidsovereenkomst toch bepalingen die afwijken van de cao, dan zijn deze nietig. Daarbij maakt het niet uit of ze gunstig voor de werknemer zijn of niet. Tegenwoordig hebben de meeste cao's een minimumkarakter; ze geven alleen de voorwaarden aan die minimaal gelden voor de werknemers. In overleg met uw OR mag uw bestuurder afwijken van de cao. Dat mag echter alleen als de afwijking gunstig is voor de werknemer. Uw bestuurder mag geen afspraken vastleggen die minder gunstig zijn voor de werknemer dan wat in de minimum-cao is vastgelegd.

Wat is een raam-cao?

Een zogenaamde raam-cao biedt u nóg meer onderhandelingsruimte. Dit type cao schetst alleen het kader waarbinnen u met uw bestuurder afspraken kunt maken. Daarbij is het juist de bedoeling dat u in onderling overleg bepaalde delen verder invult.

Zowel in een minimum als een raam-cao is vaak vastgelegd dat de bestuurder met de OR nadere afspraken moet maken over bepaalde onderwerpen. De afspraken moet u vastleggen in een ondernemingsovereenkomst (artikel 32, lid 2 WOR).

Reguliere en specifieke cao's

De meeste cao's zijn 'reguliere' cao's. In zo'n cao staan de arbeidsvoorwaarden, gedragsregels en afspraken over bijvoorbeeld de arbeidsomstandigheden of het ouderenbeleid. Cao's verwijzen dan naar de wettelijke voorwaarden, zoals de Arboof socialeverzekeringswetten. Denk aan afspraken over salarissen, arbeidsduur, werktijden, vakantie, toeslagen, arbeidsomstandigheden of pensioen.

Het kan zijn dat uw organisatie daarnaast met een specifieke cao te maken heeft. Zo'n specifieke cao geldt bijvoorbeeld voor een bepaalde groep werknemers waarvoor afwijkende voorwaarden gelden, zoals werknemers in hogere functiegroepen. Deze cao bevat dan vaak ruimere arbeidsvoorwaarden voor die

groep werknemers. Daarnaast kan een specifieke cao ook een collectief contract zijn voor een specifiek onderwerp binnen de bedrijfstak of organisatie, zoals een pensioenregeling, een fonds voor scholing of een sociaal plan.

Overeenstemming en instemming: het verschil

Een cao kan de mogelijkheden van uw OR beperken, maar kan u ook extra bevoegdheden toekennen. Deze bevoegdheden komen bovenop de rechten die de WOR u geeft, zoals uw instemmingsrecht en adviesrecht (artikel 27 en 25 WOR). In de cao kunnen de onderhandelingspartijen vastleggen dat uw OR ook bij andere onderwerpen instemmings-, advies- of overeenstemmingsrecht heeft.

Let op! Overeenstemmingsrecht is niet hetzelfde als instemmingsrecht. Stemt uw OR niet in met een voorgenomen besluit van uw bestuurder, dan kan hij bij de kantonrechter om vervangende toestemming vragen. Krijgt hij die, dan kan hij zijn besluit tóch doorvoeren. Bij het overeenstemmingsrecht is er geen beroepsmogelijkheid. Heeft uw OR overeenstemmingsrecht, dan heeft uw bestuurder uw schriftelijke toestemming nodig als hij een regeling wil doorvoeren of wijzigen. Die toestemming is geldig voor de looptijd van de cao.

Dit is een artikel van de redactie van OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR 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 OR 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