

Een CAO-loos tijdperk: De acht belangrijkste aandachtspunten

Oktober 2013

Op 16 mei jl. hebben werkgeversorganisaties de CAO voor de Bouwnijverheid opgezegd. Door deze opzegging eindigt de looptijd van de huidige cao op 31 december 2013. Ook de algemeen verbindend verklaring van de cao stopt dan. Zolang er geen nieuwe cao is overeengekomen, is er sprake van een cao-loos tijdperk. Wat gebeurt er in dat geval met de arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2014? In dit artikel komen de acht belangrijkste punten aan de orde.

1. Verplichting deelname en premiebetaling pensioenregelingen blijven van kracht

De verplichting om deel te nemen (en premies te betalen) aan de geldende pensioenregeling (inclusief de aanvullingsregelingen) komen voort uit de verplichtstellingsbeschikking en het pensioenreglement. Het mogelijke feit dat er per 1 januari 2014 geen nieuwe CAO voor de Bouwnijverheid is doet niet af aan de deelname- en premieverplichtingen pensioen.

2. Premieverplichting en declaratiemogelijkheden Aanvullingsfonds, O&O- en Scholingsfonds blijven van kracht

De verplichte betaling van premies aan het Aanvullingsfonds, O&O- en Scholingsfonds komen voort uit de CAO Bedrijfstoneigen Regelingen. Deze cao loopt door tot en met 31 december 2015. Als er per 1 januari 2014 geen nieuwe CAO voor de Bouwnijverheid is, doet dit niet af aan de premieverplichtingen. Deze blijven van kracht evenals de declaratiemogelijkheden voor bijvoorbeeld seniorendagen.

3. Bestaande werknemers: Normatieve cao-bepalingen blijven van kracht

De meeste cao-bepalingen regelen de rechten en plichten tussen de werkgever en de werknemer onderling. Dit zijn normatieve bepalingen. De belangrijkste voorbeelden hiervan zijn: cao-bepalingen over beloning, reisure en reiskostenvergoedingen, toeslagen, vakantie- en roostervrije dagen.

De normatieve bepalingen uit de cao blijven na afloop van de cao van kracht voor in dienst zijnde werknemers totdat een nieuwe cao is afgesloten. De arbeidsvoorwaarden uit de cao zijn namelijk deel gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst. Dit wordt ook wel de nawerking van de cao genoemd. Samengevat: de arbeidsvoorwaarden van werknemers die al bij u in dienst zijn veranderen in principe niet. In paragraaf 7 gaan wij voor de volledigheid nog nader in op dit onderwerp.

In beginsel herleeft in een cao-loos tijdperk, de individuele contractvrijheid. Werkgevers kunnen derhalve met bestaande werknemers onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Hiervoor

Een CAO-loos tijdperk: De acht belangrijkste aandachtspunten

Oktober 2013

moeten de werkgever en werknemer wilsovereenstemming bereiken, of te wel de werkgever kan niet eenzijdig wijzigingen in de arbeidsovereenkomst van de medewerkers aanbrengen. Tevens mag het niet zo zijn dat dit leidt tot willekeurig discriminerend onderscheid.

4. Nieuwe werknemers: Individuele contractvrijheid

In een cao-loos tijdperk is er individuele contractsvrijheid. Dit wil zeggen dat werkgevers op individueel niveau met nieuwe werknemers afspraken over arbeidsvoorwaarden mogen maken zonder rekening te houden met de cao. Hierbij mag het niet zo zijn dat dit leidt tot willekeurig discriminerend onderscheid.

Let op:

De contractsvrijheid van de individuele werkgever kan achteraf met terugwerkende kracht worden ingeperkt door de nieuwe cao. Voorbeeld: Met nieuwe en bestaande medewerkers mag, in een cao-loos tijdperk, overeengekomen worden dat reizen niet vergoed worden. Als ergens in 2014 een cao wordt gesloten die ingaat per 1 januari 2014 en deze cao bevat een reizenregeling, dan zullen werkgevers dit in principe met terugwerkende kracht moeten corrigeren.

5. Deelname aan het Tijdsparfonds is niet meer verplicht (maar wel aan te raden)

Verreweg de meeste cao-bepalingen regelen rechten en plichten tussen de werkgever en de werknemer onderling. Dit zijn normatieve bepalingen en deze bepalingen hebben nawerking. Daarnaast zijn er cao-bepalingen die rechten en plichten van werkgevers en werknemers ten opzichte van cao-partijen regelen. Dit zijn diagonale bepalingen. Deze diagonale bepalingen hebben geen nawerking.

Artikel 47a verplicht bouwplaatswerknemers deel te nemen aan het TSF en verplicht werkgevers de TSF-waarde in het Tijdsparfonds te storten. De TSF-waarde (18 dagen plus 8% vakantiebijslag) komt voort uit normatieve cao-bepalingen (artikel 35a, 36a en 46a). Deze hebben nawerking bij bestaande werknemers en dit recht blijft derhalve bestaan.

De verplichting voor de bouwplaatswerknemer om aan het TSF deel te nemen en de verplichting voor de werkgever om de waarde in het TSF te storten zijn verplichtingen van werkgever en werknemer ten opzichte van cao-partijen, en daarmee een diagonale bepaling. Zoals gezegd werken diagonale bepalingen niet na en het staat de werkgever vrij om met al in dienst zijnde en nieuwe werknemers overeen te komen dat de TSF-waarde rechtstreeks op de bankrekening van de werknemer wordt gestort.

Een CAO-loos tijdperk: De acht belangrijkste aandachtspunten

Oktober 2013

Niet meer storten in het Tijdsparfonds levert geen arbeidsvoorwaardelijke besparing op. Wel zal het leiden tot extra administratief werk bij de aanleveringen aan Cordares (Sinds kort APG). De software waarmee de geautomatiseerde OLP wordt aangeleverd zal immers aangepast moeten worden. Tevens kunt u als bedrijf, ingeval u niet meedoen aan het TSF, ook geen gebruik meer maken van het spaarmodel (artikel 28).

6. Afwijkende arbeidstijden mogelijk met instemming van werknemers

In artikel 23 lid 9 staat met zoveel woorden dat afspraken over afwijkende arbeidstijden alleen met de vakbonden gemaakt kunnen worden. Dit cao-artikel regelt rechten en plichten van werkgevers en werknemers ten opzichte van een cao-partij. Dit is een diagonale bepaling en heeft daarom geen nawerking.

Na 31 december 2013 is het, voor de duur van het eventuele cao-loze tijdperk, dus mogelijk dat werkgevers en werknemers onderling afwijkende afspraken over arbeidstijden overeenkomen. Hetzelfde geldt voor afspraken over overwerk. Daarbij dient men zich wel te houden aan de WOR. Afspraken over werktijden kunnen instemmingsplichtig zijn.

7. Nawerking geldt ook ingeval van geen incorporatiebeding

In de praktijk wordt veelvuldig in individuele arbeidsovereenkomsten een artikel opgenomen dat de CAO voor de Bouwnijverheid van toepassing is op de arbeidsrelatie (incorporatiebeding). In deze gevallen heeft de beëindiging van de cao geen gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden die met de werknemer zijn afgesproken. De cao en haar bepalingen zijn immers expliciet onderdeel uit gaan maken van de individuele arbeidsovereenkomst. Zolang er geen nieuwe cao-bepalingen worden afgesproken blijven de oude van kracht.

In een enkel geval is er geen incorporatiebeding in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen of is er geen schriftelijk contract. Er wordt daarin niet verwezen naar de CAO voor de Bouwnijverheid. Doorgaans zal echter sprake zijn van zogenaamde stilzwijgende overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer. Van stilzwijgende overeenstemming is sprake als de werkgever de cao jarenlang op een (ongeorganiseerde) werknemer heeft toegepast. In dat geval kan worden gesteld dat partijen stilzwijgend de gelding van de cao hebben aanvaard. Zij hebben zich immers opgesteld alsof de cao tussen hen van toepassing was. Onder deze omstandigheden is het ook voor deze groep (ongebonden werknemers zonder incorporatiebeding) niet mogelijk om na afloop van de cao de arbeidsvoorwaarden eenzijdig aan te passen.

Een CAO-loos tijdperk: De acht belangrijkste aandachtspunten

Oktober 2013

8. Model-arbeidsovereenkomsten cao-loos tijdperk

Bouwend Nederland heeft op haar website model-arbeidsovereenkomsten die werkgevers kunnen gebruiken bij het in dienst nemen van nieuwe werknemers. Alhoewel die zijn gebaseerd op de cao, raden wij aan die modellen zo veel mogelijk te blijven gebruiken. Ook is het verstandig het maken van nieuwe, afwijkende afspraken met bestaande werknemers zo veel mogelijk te beperken. Zoals uit het bovenstaande blijkt, biedt een cao-loze periode vooral de mogelijkheid om afwijkende afspraken te maken over werktijden en overwerk. Voor andere afwijkingen van het cao-niveau geldt dat een eventuele terugwerkende kracht van een nieuwe CAO zal kunnen leiden tot complicaties en claims. Als werkgevers zich op het standpunt zouden stellen dat de cao-voorwaarden automatisch komen te vervallen, zal dat veelal tot langdurige en kostbare gerechtelijke procedures leiden.

Nadere informatie

Bouwend Nederland Advies

Telefoonnummer: 079 3 252 250, mailadres: advies@bouwendnederland.nl