



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Maak arbeidsvoorwaardenregeling tussen werkgever en or gemakkelijker mogelijk

Zaal, I.; Zwemmer, J.

Publication date
2018

Published in
Het Financieele Dagblad

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Zaal, I., & Zwemmer, J. (2018). Maak arbeidsvoorwaardenregeling tussen werkgever en or gemakkelijker mogelijk. *Het Financieele Dagblad*, 19.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.



De snelgroeijende prijsvechter Action praat nu rechtstreeks met de or over arbeidsvoorwaarden.

FOTO: PETER HILZ/HH

Maak arbeidsvoorwaardenregeling tussen werkgever en or gemakkelijker mogelijk

Ilse Zaal en Johan Zwemmer

Net zoals eerder bij Jumbo en Action gebeurde, passeerde onlangs ook Gall & Gall de vakbonden en onderhandelt het bedrijf nu met de eigen ondernemingsraad over de invulling van de arbeidsvoorwaarden. Jumbo, Action en Gall & Gall staan daarin niet alleen. Uit een enquête van vorig jaar van werkgeversvereniging AWWN blijkt dat bijna 60% van de werkgevers liever niet meer met de vakbonden onderhandelt over een cao, maar in plaats daarvan met de eigen ondernemingsraad afspraken wil maken over een arbeidsvoorwaardenregeling (avr). Daarvoor bestaan verschillende redenen.

Werkgevers komen — soms zelfs na een jaar onderhandelen — met vakbonden niet tot een akkoord over een cao en het is in sommige bedrijfstakken al jaren geleden dat een cao werd afgesloten. Daarnaast sluiten veel afspraken op het gebied van secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden in bedrijfstak-cao's niet meer aan op de wensen van individuele werkgevers. Een laatste reden is dat de representativiteit van vakbonden afneemt en zij vaker oudere werknemers vertegenwoordigen. Een avr met de ondernemingsraad is dan een aantrekkelijk alternatief; de ondernemingsraad is immers gekozen door alle werknemers en kent de onderneming goed.

De cao met de vakbonden inruilen voor een avr met de eigen ondernemingsraad klinkt eenvoudig, maar kunnen met de ondernemingsraad wel afspraken worden gemaakt over de

arbeidsvoorwaarden van de werknemers? Het antwoord is ja, maar hieraan zijn wel juridische en praktische complicaties verbonden die de werkgever lelijk kunnen opbreken. Allereerst is de avr — anders dan een cao — niet automatisch van toepassing op de individuele werknemer. Dat betekent dat in beginsel elke werknemer moet instemmen met de avr. Eenzijdige toepassing van de avr is alleen mogelijk wanneer wordt aangenomen dat de werkgever een zwaarwichtig belang heeft bij toepassing van de avr. Zo'n zwaarwichtig belang wordt niet snel aangenomen in de rechtspraak. Ten tweede kan, indien de avr van toepassing is, de werking daarvan teniet worden gedaan als de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een bedrijfstak-cao algemeen verbindend verklaart. Door zo'n algemeenverbindendverklaring zijn alle werkgevers in de bedrijfstak wettelijk verplicht de bedrijfstak-cao toe te passen. Afwijken daarvan is nietig. Werkgevers met een eigen ondernemings-cao kunnen bij de minister om dispensatie verzoeken van de voor hen geldende bedrijfstak-cao. Werkgevers met een avr krijgen deze dispensatie niet.

Aan een met de ondernemingsraad gesloten avr kleven dus risico's voor de werkgever. Omdat wij niet verwachten dat werkgevers zich daardoor zullen laten weerhouden van het sluiten van een avr met de ondernemingsraad, zijn wij er voorstander van de bestaande regelgeving aan te passen aan deze nieuwe realiteit. Daarbij kan worden gedacht aan de volgende maatregelen.

Stel allereerst de regel dat een met de ondernemingsraad gesloten avr van toepassing is op alle werknemers, indien een meerderheid van twee derde van de werknemers schriftelijk heeft ingestemd met de avr. Maak ten tweede mogelijk dat grote werkgevers die een avr afsluiten bij de minister om dispensatie kunnen

verzoeken van de bedrijfstak-cao. Ter voorkoming van een te ver gaande 'versnippering' van arbeidsvoorwaarden binnen de bedrijfstak kan daarbij de voorwaarde worden gesteld dat de avr geldt voor bedrijven met meer dan vijfhonderd werknemers, wil een verzoek tot dispensatie succesvol zijn. De minister zou nadere voorwaarden kunnen stellen aan een verzoek tot dispensatie op grond van de eigen avr. Te denken valt aan een vereiste dat de ondernemingsraad een deskundige heeft geraadpleegd, zodat wordt voorkomen dat de ondernemingsraad te snel, of op basis van onvolledige informatie, akkoord gaat.

Met deze maatregelen wordt een kader gecreëerd waarbinnen werkgever en ondernemingsraad afdwingbare afspraken kunnen maken over de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Bovendien



Reageren?
Mail naar opinie@fd.nl

kunnen hiermee ook waarborgen worden ingebouwd ter bescherming van de positie van werknemers. Ondernemingsraadsleden zijn immers in het algemeen minder onafhankelijk en deskundig dan vakbondsleden. Wanneer werkgever en ondernemingsraad op enig moment niet tot overeenstemming zouden komen over een nieuwe avr, staat het de werknemers vrij gebruik te maken van hun stakingsrecht. Dan zou de ondernemingsraad hier de organiserende rol van de cao op zich nemen. Afspraken hierover en over spelregels voor het onderhandelen over de avr kunnen worden vastgelegd in een convenant tussen werkgever en ondernemingsraad.

Ilse Zaal, universitair hoofddocent arbeidsrecht UvA, en Johan Zwemmer, advocaat bij Stibbe en docent arbeidsrecht UvA.

Aan een met de ondernemingsraad gesloten avr kleven risico's voor de werkgever