

11. De collectieve arbeidsovereenkomst

Opgave 11.1

a, b, c en d: wel (Weliswaar zijn een sollicitatieprocedure en contributie personeelsvereniging geen arbeidsvoorwaarden, maar cao-partijen hebben wel de vrijheid een dergelijke procedure in de cao te incorporeren, hetgeen in de praktijk ook gebeurt.)

Opgave 11.2

d. Stelling I is onjuist. Een werkgever kan een ondernemings-cao afsluiten, maar moet dat doen met de werknemersorganisaties, niet met de werknemers.

Opgave 11.3

1. De benadering van de werkgever is correct. Cao-bepalingen worden grammaticaal uitgelegd. Dit betekent dat van de vastgestelde tekst moet worden uitgegaan. De letterlijke weergave van de cao-bepalingen en de eventueel bijgevoegde toelichting bij de cao-bepalingen geven aan wat de cao-partijen hebben afgesproken.
2. In de rechtspraak is gekozen voor een grammaticale wijze van benadering bij geschillen omtrent de uitleg van de cao-bepalingen omdat de werkgever en werknemer niet zelf aanwezig zijn geweest bij het vastleggen van de gemaakte afspraken. Het heeft dus geen zin om te zoeken naar 'de bedoeling van partijen' bij een gemaakte afspraak, omdat de cao-partijen die de cao hebben opgesteld niet betrokken zijn bij het geschil.

Opgave 11.4

Dit betekent dat niet alleen de bepalingen van de individuele arbeidsovereenkomst de arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer regelen, maar ook de bepalingen uit de cao (incorporatiebeding). Alle afspraken die in de cao zijn vastgelegd, gelden voor de werknemer en werkgever indien de cao van toepassing is op de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer.

Opgave 11.5

b

Opgave 11.6

c

Opgave 11.7

a

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het contract kan dus worden opgezegd (zie opgave 11.5, daar verandert opgave 11.6 op zich niets aan).

Opgave 11.8

a

Opgave 11.9

1. De volgende soort partijen zijn bevoegd een cao af te sluiten:
 - werkgevers;
 - verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers;
 - verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers.De verenigingen zijn alleen bevoegd tot het sluiten van een cao als deze bevoegdheid is opgenomen in de statuten van de vereniging.
2. Gebonden aan een cao zijn de werkgever die de cao voor zijn onderneming heeft afgesloten, de werkgevers aangesloten bij de werkgeversorganisatie die de cao heeft ondertekend en de werknemers die zijn aangesloten bij een werknemersorganisatie die de cao heeft ondertekend. Ongebonden werkgevers vallen onder de reikwijdte van een cao als die algemeen verbindend verklaard is voor de sector. Indien in de individuele arbeidsovereenkomst is bepaald dat een bepaalde cao van toepassing is, zijn werkgever en werknemer hieraan gebonden. Dit is dan niet

op grond van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst maar op grond van wat werkgever en werknemer zijn overeengekomen.

Opgave 11.10

1. Grotius bv is niet gebonden gedurende de periode dat de cao niet algemeen verbindend is verklaard.
2. Een minimum-cao regelt de minimumvoorwaarden die bij het sluiten van de individuele arbeidsovereenkomst in acht genomen moeten worden. Alleen een afwijking van de cao ten voordele van de werknemer is toegestaan. In een cao-raamovereenkomst zijn de arbeidsvoorwaarden alleen op hoofdlijnen vastgelegd. Aan de ondernemingen of de bedrijfstak wordt de vrijheid gegeven die hoofdlijnen nader uit te werken.
3. Gelet op het feit dat de cao-bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard, werken deze bepalingen door in de arbeidsovereenkomst van Melanie. Zij moet dus kijken naar wat er in de cao is bepaald over de arbeidstijden. Het kan zijn dat in de cao op dit punt alleen hoofdlijnen zijn vastgelegd omdat het een cao-raamovereenkomst betreft. Als de cao ruimte geeft voor een nadere invulling aan de werkgever, zal de regeling die tot stand is gekomen tussen de werkgever en de ondernemingsraad gelden voor Melanie.
Zijdelings wordt opgemerkt dat de Arbeidstijdenwet veel dwingendrechtelijke bepalingen bevat. Dat betekent dat deze wettelijke bepalingen in ieder geval in acht moeten zijn genomen bij de regeling die de werkgever samen met de ondernemingsraad heeft opgesteld.