**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.

Opgave 11.11

1. Een cao-loze periode is een periode tussen het einde van een eerder overeengekomen cao en het sluiten van een nieuwe cao.

2. Het verweer van de jurist van FNV-Bouw zal zijn dat de cao-bepalingen van kracht zijn omdat deze algemeen verbindend zijn verklaard. In de individuele arbeidsovereenkomst mag hier dus niet van worden afgeweken. Bij een cao-loze periode zal dit verweer gepasseerd kunnen worden, omdat in de arbeidsovereenkomst een andere regeling is overeengekomen.

3. Het is een normatieve bepaling. De reisurenregeling is een inhoudelijke bepaling in de individuele arbeidsovereenkomst die zowel de werkgever als de werknemer bindt.

Opgave 11.12

1. Hans 3 maanden; Marleen 2 maanden; Omur 1 maand.

2. Nee, de werkgever moet de cao-bepaling toepassen.

3. Ja, deze bepaling is gunstiger voor de werknemer. Afwijkingen in de arbeidsvoorwaarden van de cao-bepalingen ten gunste van de werknemer zijn toegestaan aangezien het een minimum-cao betreft.

Opgave 11.13

1. Een sociaal plan wordt opgesteld voor situaties zoals een beëindiging, verplaatsing, fusie, overname of reorganisatie van de onderneming. In een sociaal plan zijn veelal maatregelen opgenomen om de negatieve gevolgen van ontslag voor de werknemer te verkleinen.

2. Het opstellen van een sociaal plan is wettelijk niet verplicht. Het hoeft dus in beginsel niet te worden opgesteld. Maar, in veel cao’s is wel afgesproken dat in bepaalde situaties de werkgever een sociaal plan moet opstellen. Als die afspraak is gemaakt, is de werkgever wel verplicht om, wanneer de situatie zich voordoet, een sociaal plan op te stellen.

3. Een voordeel om een sociaal plan op voorhand paraat te hebben, is dat de werkgever ‘onrust’ onder de werknemers voor kan zijn. Bovendien hoeft hij dan niet in een roerige tijd om tafel met de werkgeversorganisaties of ondernemingsraad.   
Een nadeel kan zijn dat de werkgever minder flexibel kan zijn bij zijn pogingen om de onderneming te redden.

Opgave 11.14

1. De algemeenverbindendverklaring van de cao-bepalingen heeft tot gevolg dat de bepalingen uit de cao dan gelden voor alle werkgevers en werknemers in het onderdeel van het bedrijfsleven waarop de cao van toepassing is (art. 2 Wavv).

2. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan cao-bepalingen algemeen verbindend verklaren (art. 2 lid 1 Wavv).

3. Nee. Voor Bert maakt dit geen verschil, aangezien in zijn individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de cao op de arbeidsverhouding van toepassing is.

4. Aangezien deze cao van toepassing is binnen het gehele beroepsgoederenvervoer, is hier sprake van een branche-cao.

5. Bert kan Flex Diensten bv per brief sommeren de loonsverhoging alsnog te voldoen. Mocht dit niet het gewenste resultaat hebben, dan kan hij een vordering tot de aanspraak op de loonsverhoging aanhangig maken bij de rechtbank, sector kanton.

6. De verkoop van het onderdeel van Flex Diensten bv wordt een overgang van de onderneming genoemd. Dit betekent dat alle rechten en verplichtingen van de overgenomen onderneming overgaan op de verkrijger (art. 7:663 BW).

7. Bert kan tot 1 mei 2025 zijn loonvordering verhalen op Flex Diensten bv. Bij Apothekersvervoer Benelux bv kan dit vanaf 1 mei 2024 tot het moment waarop de vordering krachtens de algemene verjaringstermijnen is verjaard. Dit is 5 jaar na het ontstaan van de vordering (art. 3:308 BW).

Opgave 11.15

1. Het verschil wordt bepaald door wie van werkgeverszijde optreedt als contractpartij bij de cao. Is dat een ondernemer, dan is er sprake van een ondernemings-cao. Zijn een of meer werkgeversverenigingen cao-partij, dan betreft het een bedrijfstak-cao.

2. Henk kan (op grond van art. 14 Wet CAO) worden aangemerkt als een ongebonden werknemer. Op grond van dit artikel is de gebonden werkgever verplicht de cao-arbeidsvoorwaarden ook na te komen ten aanzien van de ongebonden werknemers. Swizz is dus wettelijk verplicht de Swizz-cao na te komen ten aanzien van Henk.

De ongebonden werknemer heeft echter niet het recht om de naleving van de cao-bepalingen van zijn werkgever af te dwingen. In beginsel kan Henk dus niet zelf recht op nakoming van de Swizz-cao afdwingen.

3. Als Henk wel lid zou zijn geweest van de FNV Metaalbond, is zowel de werknemer als de werkgever lid van een organisatie die partij is bij de Swizz-cao. Hier geldt de regeling van de art. 9, 12 en 13 Wet CAO. De arbeidsvoorwaarden gaan van rechtswege onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst van Henk. Een bepaling in een individuele arbeidsovereenkomst die strijdig is met een bepaling in de cao, is in deze situatie nietig. In plaats daarvan gelden de eventueel via de rechter af te dwingen cao-bepalingen indien Swizz haar verplichtingen niet nakomt.

4. De afspraak over de hoogte van het loon is een normatieve bepaling. De afspraak heeft betrekking op het onderdeel van de cao dat de arbeidsvoorwaarden omvat.

5. Een bepaling over een geschillencommissie is een obligatoire cao-bepaling. Deze bepaling werkt uitsluitend tussen de cao-partijen zelf.

6. Dit is een beïnvloedingsplicht. Het is een obligatoire bepaling.