**11. De collectieve arbeidsovereenkomst**

Opgave 11.1

a, b, c en e (Weliswaar zijn een sollicitatieprocedure en contributie personeelsvereniging geen arbeidsvoorwaarden, cao-partijen hebben echter 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 dient dat te doen met de werknemersorganisaties, niet met de werknemers.

Opgave 11.3

1. De benadering van de werkgever. 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 aldus 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. 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

c (Art. 2 Wet AVV.)

Opgave 11.6

De cao wordt ter kennis gebracht aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met het verzoek de cao-bepalingen algemeen verbindend te verklaren. Het verzoek wordt vervolgens gepubliceerd in de Staatscourant. Belanghebbenden kunnen binnen een bepaalde termijn bedenkingen indienen. De minister neemt een besluit op het verzoek nadat hij de eventuele bedenkingen heeft gehoord. Het besluit tot algemeenverbindendverklaring wordt vervolgens gepubliceerd in de Staatscourant.

Opgave 11.7 a (Art. 1 Wet CAO.)

Opgave 11.8

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.  
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.

3. Als de cao-bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, zijn die betreffende cao-bepalingen van toepassing op alle individuele arbeidsovereenkomsten van de bij de betreffende branche aangesloten ondernemingen.

4. Grotius bv is niet gebonden gedurende de periode dat de cao niet algemeen verbindend is verklaard.

5. 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.

6. Gelet op het feit dat de cao-bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard, werken deze bepalingen door in de arbeidsovereenkomst van Melanie. Melanie dient dus te kijken naar hetgeen 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 zij 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 11.9

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 11.10

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 miminum-cao betreft.

Opgave 11.11

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 genomen 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 de ‘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 inspringen op de behoefte van de redding van de onderneming.