

Cao-loos tijdperk

Door: mr. Sandra Roelofsen

Op het moment dat deze column geschreven wordt (begin juli 2010) lijkt het er nog steeds op dat we in het Voortgezet Onderwijs een Cao-loos tijdperk tegemoet gaan. Er is geen overeenstemming over de periode van verlenging van de oude Cao en de tijd waarvoor de Cao is aangegaan is 31 juli 2010 verstreken. Wat zijn de consequenties daarvan voor werknemers in het VO?

In de meeste gevallen geeft een Cao-loos tijdperk gelukkig niet al te veel problemen; de onderhandelingen blijven gaande en partijen weten dat zij bij het sluiten van een nieuwe Cao weer aan elkaar gebonden zijn met nieuwe afspraken die veelal een vervolg of uitwerking zijn van bestaande afspraken en regels. Daarbij komt dat in de rechtspraak al sinds lange tijd is aanvaard dat vele bepalingen uit een Cao nawerken in een Cao-loos tijdperk.

Welke bepalingen werken na in een Cao-loos tijdperk?

Nawerking geldt alleen voor de zogenaamde normatieve (of horizontale) bepalingen. Dat zijn alle bepalingen in de Cao waaraan individuen rechten kunnen ontleen. Daarbij kan gedacht worden aan arbeidsvoorwaarden zoals loon, onkostenvergoedingen, arbeidstijden, opzegging, vakantieregeling, regeling over disciplinaire maatregelen, maar ook zaken als BAPO en betaald ouderschapsverlof. Deze bepalingen uit de collectieve arbeidsovereenkomst maken rechtstreeks onderdeel uit van de individuele arbeidsovereenkomsten die gelden tussen de werkgever en zijn werknemers.

Doordat de Cao is geëindigd herleeft voor de werkgever de mogelijkheid om met werknemers een regeling overeen te komen die van de Cao afwijkt. Overeenkomen in dit verband betekent dat werkgever en werknemer het eens zijn met elkaar over de afwijking. Werkgever noch werknemer mag eenzijdig wijzigingen aanbrengen in de arbeidsovereenkomst! De kans is echter groot dat de werkgever snel weer aan een Cao gebonden is, waardoor een overeengekomen andere regeling slechts kort geldt. Bovendien kan de nieuwe Cao met terugwerkende kracht ingaan. De Cao-loze periode is dus allesbehalve een rechteloze periode, zoals wel eens gesuggereerd wordt.

Nieuwe werknemers

Omdat de Cao-VO op 1 augustus 2010 eindigt, is een werkgever niet langer verplicht deze Cao als enig geldende arbeidsovereenkomst aan te bieden aan nieuw te benoemen personeel. Het staat hem dus vrij met nieuwe werknemers een totaal ander pakket arbeidsvoorwaarden overeen te komen. Toch is het verstandig dat de werkgever rekening houdt met de mogelijkheid dat de Cao-loze periode slechts kort duurt en aan de nieuwe Cao terugwerkende kracht verleend wordt. De nieuwe Cao geldt dan –

indien afgesproken met terugwerkende kracht - ook voor deze categorie werknemers. Dat kan inhouden dat de bedragen die een werknemer in de Cao-loze periode van de werkgever te weinig heeft ontvangen alsnog vergoed moeten worden. Het gaat dan bijvoorbeeld om het verschil tussen de nieuwe Cao-vergoedingen en de oude vergoedingen over de desbetreffende Cao-loze periode.

Openbaar en bijzonder onderwijs

Voor werknemers in het bijzonder onderwijs is de Cao-VO automatisch van toepassing voor alle VO scholen voor bijzonder onderwijs die bij de VO-raad zijn aangesloten. Dit is een gevolg van de Wet op de Collectieve arbeidsovereenkomst (Wet Cao). Werkgevers in het openbaar onderwijs (hoewel aangesloten bij de VO-raad) zijn niet automatisch verbonden aan de Cao-VO, omdat er in het openbaar onderwijs geen sprake is van *arbeidsovereenkomsten*, maar van *aanstellingen of benoemingen* (eenzijdige besluiten van de werkgever). De Wet Cao is dus ook niet van toepassing.

Juridisch gezien is de Cao-VO in het openbaar onderwijs een publiekrechtelijke rechtspositionele regeling. De geldigheid daarvan moet in een uitdrukkelijk besluit van het bestuur tot uiting komen en bekend worden gemaakt. Zo'n besluit kan met of zonder einddatum zijn genomen. Is er geen einddatum gesteld dan blijft de Cao-VO gelden. Heeft het besluit wel een einddatum (de aflooptdatum van de Cao, 31 juli 2010) dan is het aan de besturen om een nieuw besluit zonder einddatum te nemen om de Cao-VO haar geldigheid te laten behouden.

Zodra er meer bekend is over de onderhandelingen en de afspraken die tussen werkgevers en werknemers gemaakt worden vind je die op de site!

Heb je vragen over deze of andere zaken op rechtspositioneel gebied dan kun je je wenden tot de afdeling IRP, te bereiken per e-mail: rechtspositie@vls-cmhf.nl en voor de regeling in de zomervakantie 2010: zie Kunstzone nr.7/8 op blz. 9.