

Geen cao, wat nu?

De collectieve arbeidsovereenkomst voor het horeca- en aanverwante bedrijf, ook wel de Horeca-cao genaamd, was overeengekomen voor de periode 1 april 2010 tot en met 31 maart 2012. De cao-onderhandelingen hebben tot op heden nog niet tot een nieuwe Horeca-cao geleid. Met ingang van 1 april 2012 is er derhalve sprake van een cao-loze periode. Wat heeft nu te gelden in deze cao-loze periode?

Cao's worden voor een bepaalde tijdsduur gesloten. De cao-partijen proberen altijd een nieuwe cao te laten aansluiten op de voorafgaande cao. Dat lukt echter niet altijd. Dan ontstaat er een situatie waarin de ene (oude) cao is beëindigd, terwijl de andere (nieuwe) cao nog niet is gesloten. Er is dan sprake van een cao-loze periode. Welke arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing?

In cao's komen drie soorten bepalingen voor, te weten: 1) horizontale / normatieve bepalingen, 2) obligatoire bepalingen en 3) diagonale bepalingen. Horizontale bepalingen zijn de collectieve arbeidsvoorwaarden, die bedoeld zijn om onderdeel uit te gaan maken van de individuele arbeidsovereenkomsten.

Arbidsvoorwaarden omvatten alle werkgeversprestaties die tegenover het verrichten van arbeid door de werknemers staan en de voorwaarden waaronder die arbeid wordt verricht. Het gaat hier dus onder andere om de lonen, arbeidsduur, arbeidstijden, vakantiedagen en reiskostenvergoedingen etc.



Mafalda Weerts

Weerts Advocaten
's-Lands Werf 120
3063 GD Rotterdam
T: (010) 209 23 50



De Hoge Raad heeft reeds in 1987 geoordeeld dat de collectieve arbeidsvoorwaarden uit een cao na afloop van haar geldingsduur van kracht blijven, totdat de nieuwe cao in werking treedt. Dit wordt ook wel de nawerking van collectieve arbeidsvoorwaarden genoemd.

Hebben alle collectieve arbeidsvoorwaarden nawerking tijdens een cao-loze periode? Hierover zijn de meningen verdeeld. Er is discussie over de vraag of collectieve arbeidsvoorwaarden die van driekwart dwingend recht afwijken nawerking hebben. Van driekwart dwingend recht is sprake, indien afwijking van de

wettelijke regel alleen bij cao is toegelaten. Het merendeel is van mening dat collectieve arbeidsvoorwaarden die van driekwart dwingend recht afwijken géén nawerking hebben. Zij stellen zich op het standpunt dat vanaf het moment van beëindiging van de cao de wettelijke bepalingen van driekwart dwingend recht weer voorgaan. Anderen zijn daarentegen de mening toegedaan dat collectieve arbeidsvoorwaarden die van driekwart dwingend recht afwijken wél nawerking hebben. Zij stellen zich op het standpunt dat deze arbeidsvoorwaarden ondanks dat ze uiteindelijk onderdeel gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst ook na afloop van de geldingsduur van de cao door cao-partijen tot stand zijn gebracht, hetgeen de nawerking rechtvaardigt.

Vaststaat dat collectieve arbeidsvoorwaarden nawerking hebben in een cao-loze periode. Alleen ten aanzien van collectieve arbeidsvoorwaarden die van driekwart dwingend recht afwijken is thans nog niet duidelijk of ook deze arbeidsvoorwaarden nawerking hebben. Wellicht dat de cao-loze periode zoals deze zich op dit moment voordoet bij de Horeca-cao weer stof doet opwaaien en er een einde komt aan de discussie zodat alle cao-partijen zekerheid hebben over welke bepalingen, de wettelijke of de collectieve, in de cao-loze periode van toepassing zijn. Zolang deze duidelijkheid er niet is, doet men er goed aan de wettelijke bepalingen toe te passen in de cao-loze periode.