

# Arbeidsvoorwaarden: voor- en nadelen van de OR aan de onderhandelingstafel

- mr. Els Huisman

# Wat is een arbeidsvoorwaarde?

De beloning die de werkgever verstrekt aan de werknemer voor de arbeid die hij verricht

- Loon
- Omvang arbeidsovereenkomst

Niet iedere verstrekking valt hieronder

- Cadeautje werkgever bij verjaardag?
- Kerstpakket?
- Volledige doorbetaling bij ziekte?
- Verstrekken van frisdrank op de werkvloer?
- Lunch bij vergaderingen?
- Gebruik eigendommen werkgever voor privédoeleinden?
- Vergoeding reis- en onkosten?

# Verschillende soorten

- Individuele arbeidsvoorwaarde: hoogte loon, laptop, etc.
- Bedrijfsgebonden arbeidsvoorwaarden: stagemogelijkheid, productkorting, winstuitkering, carrièreperspectief, etc.
- Collectieve arbeidsvoorwaarden (sector/branche): seniorenverlof, ploegentoeslag, jaarlijkse indexatie loon, etc.

# Verschillende soorten II

- Primaire arbeidsvoorwaarden: inkomen, duur arbeidsomvang,
- Secundaire arbeidsvoorwaarden, tot geld herleidbare beloningscomponenten: onkostenvergoedingen, leaseauto, inkomensgarantie bij ziekte etc.
- Tertiaire arbeidsvoorwaarden, veraangename arbeidzame leven: vakantieregeling, werktijdregeling

# Bronnen

- Individuele arbeidsovereenkomst,
- Burgerlijk Wetboek en allerlei andere wetten (voorbeelden: Wet Minimumloon, Arbeidstijdenwet)
- Cao en/of AVR
- Personeelshandboek/bedrijfseigen regelingen
- Verworven rechten?

# Wijzigen arbeidsvoorwaarden

- Gevolgen voor individuele werknemers:
  - instemming OR ex art. 27 WOR is onvoldoende
- Drie manieren:
  - Met wederzijds goedvinden
  - Eenzijdig wijzigingsbeding 7:613 BW
  - Door de rechter o.g.v. redelijkheid en billijkheid 7:611 BW

# Speelveld

- Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden is van oudsher een taak voor de vakbonden:
  - Instemmingsrecht artikel 27 lid 1 WOR ziet niet op primaire arbeidsvoorwaarden
  - Primaat van de cao in geval van secundaire/tertiaire arbeidsvoorwaarden (artikel 27 lid 3 WOR)
- Trend is OR vaker betrekken:
  - Gebrek aan representatieve vakbonden
  - Behoefte aan maatwerk
  - Ontlopen bonden (Jumbo, Gall&Gall, KLM!)

# OR en arbeidsvoorwaarden

- OR als alternatief voor bonden
  - Rb. Den Haag 19 mei 1992 Grabowsky:  
OR mag onderhandelen over primaire arbeidsvoorwaarden
- Grenzen:
  - Art. 27 lid 3 WOR
  - Karakter van de cao
  - Verschil tussen cao en arbeidsvoorwaardenregeling

# Ondernemingsovereenkomst

- Artikel 32 lid 2 WOR:
  - Uitbreiding bevoegdheden
  - Aanvullende voorschriften over toepassing van de WOR
- Grabowsky-zaak Rb Den Haag 19 mei 1992: uitbreiding bevoegdheden OR kan ook betrekking hebben op primaire arbeidsvoorwaarden
- Wederom: primaat van de cao (artikel 32 lid 3 WOR)

# Ondernemingsovereenkomst

- Verschillen met cao:
  - Duur ondernemingsovereenkomst
  - Doorwerking in individuele arbeidsovereenkomst?

Nee, contractueel stelsel

Dus: instemming werknemers vereist

Evt. incorporatiebeding

# Rechtbank Limburg 13 december 2017

Werkgever mag wijzigingen in het arbeidsvoorwaardenreglement aanbrengen na overleg en akkoord met OR.

Arbeidsvoorwaardenreglement maakt onderdeel uit van arbeidsovereenkomst, terwijl de individuele arbeidsovereenkomst een zogenoemd incorporatiebeding bevat, dat inhoudt dat bestaande en toekomstige afspraken tussen ondernemer en ondernemingsraad doorwerken in de arbeidsovereenkomst

# Geen wijzigingsbeding

## Geen eenzijdig wijzigingsbeding

- Goed werknemerschap 7:611 BW
- HR 26 juni 1998, «JAR» 1998/199 (Taxi Hofman):  
*“Werkgever en werknemer zijn over en weer verplicht zich als een goed werkgever resp. werknemer te gedragen. Dit brengt, wat de werknemer betreft, mee dat hij op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem kan worden gevegd. Zulks wordt niet anders indien het zou gaan om gewijzigde omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen. Zij betekent niet meer dan dat, behalve de werkgever, ook de werknemer zich in zijn contractuele verhouding tot de wederpartij redelijk behoort op te stellen.”*

# Positie OR

- HR IBM 7 oktober 1988:

*“een beroep van een individuele werknemer op strijd met redelijkheid en billijkheid zal niet licht kunnen worden aanvaard, wanneer door de ondernemingsraad tegen de inhoud van de wijziging geen bezwaar is gemaakt”*

# Voor- en nadelen

## Voordelen

- Mogelijkheid tot maatwerk
- Betrokkenheid werknemers
- Legitimatie

## Nadelen

- Minder deskundigheid?
- Minder standvastigheid?
- Minder onafhankelijkheid?
- Afdwingbaarheid afspraken

# Wat heeft de OR nodig als onderhandelaar

- (vrije) inhuur deskundigheid artikel 16 jo 22 WOR
- Scholing
- Vrijstelling OR-leden
- Achterbanraadpleging/binding
- Communicatieafspraken
- Maak afspraken over het onderhandelproces
- Juridische binding individuele werknemer
- Beeld op het totaalpakket (hoe verdelen we de buit?)
- Arbitrageclausule

# Vragen ?