



Informatie voor leden van de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) over de juridische aspecten van de cao Openbare Bibliotheken en cao's in het algemeen.

september 2022

Inhoud

Hoofdstuk 1	Waarom deze whitepaper en wat staat er in?	3
1.1	Waarom deze whitepaper?	3
1.2	Wat staat er in deze whitepaper?	3
Hoofdstuk 2	Algemene juridische aspecten van een cao	4
2.1	Een cao, wat is dat eigenlijk?	4
2.2	Hoe weet je of je valt onder een cao? Controleer de werkingsfeerbepaling.	4
2.3	Binding aan een cao	5
2.4	Karakter van de cao	7
2.5	Uitleg van cao-bepalingen	7
Hoofdstuk 3	De cao OB	9
3.1	De juridische aspecten van de cao Openbare Bibliotheken (cao OB)	9
3.2	Afwijken van de cao	10
3.3	Wat als de cao wijzigt?	11
3.4	Wat als de activiteiten van de organisatie wijzigen?	11
3.5	Samenloop van cao's, hoe werkt dat?	12
Hoofdstuk 4	Vragen en informatiebronnen	14

Opdrachtgever	Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB)
Samensteller	AWVN Advocaten: Astrid Zuidinga (advocaat arbeidsrecht)
Telefoon	06-43 63 09 94
E-mail	a.zuidinga@awvn.nl

© 2022 AWWN

De inhoud en het ontwerp van dit document is eigendom van AWWN en wordt beschermd door het intellectuele eigendomsrecht. Dit recht gaat op geen enkele wijze over op (rechts)personen die beschikking hebben over dit document.

Het is anderen dan de VOB, voor wie dit document gemaakt is, niet toegestaan de inhoud te vermenigvuldigen, door te sturen, distribueren, verspreiden of tegen vergoeding beschikbaar te stellen aan derden zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van AWWN. AWWN is niet verantwoordelijk voor de inhoud van dit document indien de inhoud daarvan is gewijzigd of aangevuld door (rechts)personen die de beschikking hebben gekregen over dit document

Fotografie: © Forum - Groningen, Pexels

Hoofdstuk 1 Waarom deze whitepaper en wat staat er in?

1.1 Waarom deze whitepaper?

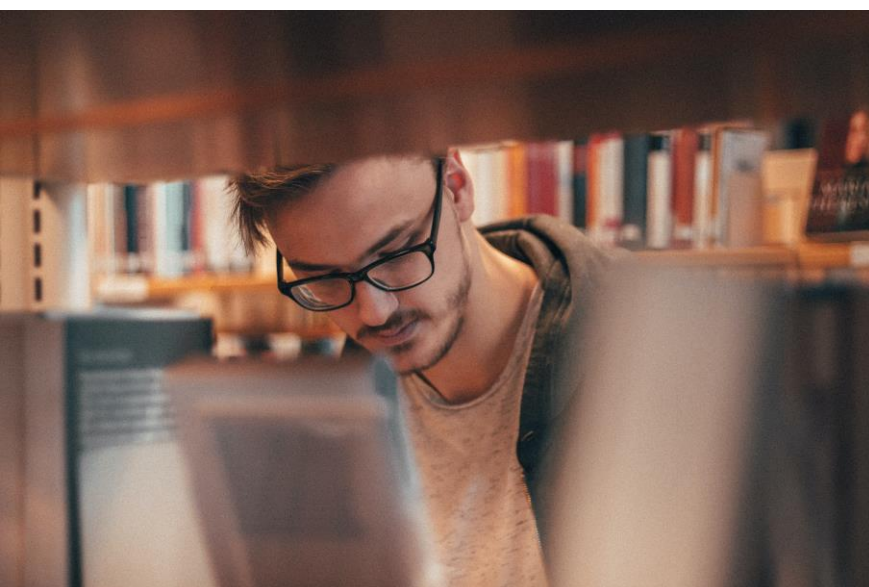
Er is alweer even geleden een nieuwe cao Openbare Bibliotheken (hierna: cao OB) tot stand gekomen. In de praktijk blijkt de cao vragen op te roepen bij onder meer organisaties die zich ook bezighouden met kunsteducatie en/of andere activiteiten (multifunctionele/gecombineerde organisaties). Ook leven er vragen bij organisaties van welke de activiteiten wijzigen of die bijvoorbeeld samengaan met andere organisaties. Dit is reden voor de VOB om AWWN Advocaten te vragen voor de leden van de VOB een informatieve whitepaper te schrijven over de juridische aspecten van de cao OB en cao's in het algemeen.

De huidige cao OB heeft een looptijd van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2022. Binnenkort starten de onderhandelingen over de nieuwe cao. De huidige cao is aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze aanmelding geeft dit contract tussen cao-partijen een bijzondere, wettelijke status. Wat dit betekent voor u als VOB-lid, leest u in deze whitepaper.

1.2 Wat staat er in deze whitepaper?

Deze whitepaper gaat in hoofdstuk 2 in op algemene aspecten van cao-recht. U vindt er het antwoord op de vraag wat een cao is en hoe u daaraan als werkgever gebonden kunt raken. Daarnaast gaat dit hoofdstuk in op de werkingssfeer (reikwijdte) en het karakter van cao's. U vindt daar ook informatie over de uitleg van cao-bepalingen. U leest in hoofdstuk 3 wat dit betekent voor werkgevers in de branche openbare bibliotheken. U vindt in dit hoofdstuk ook informatie over de mogelijkheid om van de cao OB af te wijken en wat de gevolgen zijn als de cao OB of de activiteiten van de organisatie wijzigen. Verder staat er uitleg over samenloop van verschillende cao's. In hoofdstuk 4 staan verwijzingen naar informatiebronnen.

Deze whitepaper is niet uitputtend. Daarvoor is het cao-recht te complex en is de ledenkring van de VOB te divers. In veel gevallen is maatwerkadvies nodig.



Hoofdstuk 2 Algemene juridische aspecten van een cao

2.1 Een cao, wat is dat eigenlijk?

Cao betekent: Collectieve Arbeidsovereenkomst. Een cao is een overeenkomst over arbeidsvoorwaarden die gelden voor een groep personen. Het is een juridisch bindend contract dat een pakket aan afspraken bevat die cao-partijen samen gemaakt hebben. Uit de tekst van de cao valt op te maken welke organisaties onder de reikwijdte van de cao vallen.

Cao-partijen zijn doorgaans één of meer werkgeversorganisaties en één of meer vakbonden. In dat geval spreek je over een branche-cao. De cao bevat arbeidsvoorwaarden die gelden voor organisaties binnen een bepaalde branche of sector. Er zijn ook ondernemings-cao's. Die gelden voor één of meer organisaties en één of meer vakbonden. Het kan gaan om organisaties (bijvoorbeeld Stichtingen of BV's) die juridisch gezien behoren tot dezelfde groep. Soms zie je ook organisaties die om een andere reden samen een cao tot stand brengen. Een overeenkomst met een ondernemingsraad is geen cao.

De afspraken die cao-partijen maken binden in eerste instantie alleen hen zelf en niet de werkgevers en werknemers die onder de cao vallen. Door een cao aan te melden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, krijgen de afspraken een verderstrekkende status, namelijk die van cao. Daarmee geldt ook de Wet op de cao. De aanmelding is een vereiste dat volgt uit artikel 4 van de Wet op de Loonvorming. De arbeidsvoorwaardelijke bepalingen uit de cao werken dan direct en automatisch door in de arbeidsovereenkomsten van de werknemers die door de cao gebonden zijn, mits hun werkgever de cao moet toepassen.

2.2 Hoe weet je of je valt onder een cao? Controleer de werkingsfeerbepaling.

Het is voor organisaties niet altijd duidelijk wanneer zij nu wel of niet gebonden zijn aan een cao. Het is wel belangrijk om dit te weten of na te gaan. Een standaard antwoord is hier niet op te geven. Per organisatie (juridische entiteit) zal gekeken moeten worden welke feitelijke activiteiten deze verricht en of die wel of niet onder de reikwijdte van de cao vallen. Soms is de conclusie dat dit niet (meer) het geval is. Soms is de conclusie dat dit wel het geval is of dat er (ook) een andere cao van toepassing is. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de activiteiten gewijzigd zijn of als de organisatie samen is gegaan met een of meer andere.

Desgewenst kan een organisatie dit (laten) uitzoeken. Let wel: u moet per afzonderlijke organisatie (bijvoorbeeld een Stichting of BV) kijken welke activiteiten deze specifieke organisatie heeft. Maakt de organisatie onderdeel uit van een groep van organisaties met verschillende activiteiten, dan is niet altijd direct duidelijk welke cao op de afzonderlijke organisatie van toepassing is.

Om te weten of u onder de reikwijdte van de cao valt, kijkt u in een aantal bepalingen in de cao. Het gaat hierbij allereerst om de zogeheten **werkingsfeerbepaling** van de cao waarin cao-partijen hebben aangegeven welke organisaties onder de cao vallen. Daarnaast kijkt u in de **definities**. Daar zijn bepaalde begrippen nader toegelicht, zoals de begrippen werkgever en werknemer of ook nog andere belangrijke begrippen. Elke cao is anders, maar dit soort bepalingen staan in elke cao. In het geval van de cao OB wordt bijvoorbeeld uitleg gegeven over wat onder een lokale bibliotheek wordt verstaan.

Een onderzoek naar de toepasselijke cao is niet eenvoudig. Het kan verstandig zijn door een deskundige onderzoek te laten doen om zeker te weten onder welke cao u (verplicht) valt. Dat kan via een werkingssfeeronderzoek.

Een werkingssfeeronderzoek is **altijd een momentopname** en gebaseerd op de op dat moment geldende en bestudeerde feiten en omstandigheden en de activiteiten van de betreffende organisatie. Het is daarom mogelijk dat de bevindingen na verloop van tijd niet meer actueel en kloppend zijn. Soms is nieuw onderzoek en eventueel bijstelling van de conclusie nodig. Dit kan bijvoorbeeld spelen als organisaties samen gaan, opsplitsen, activiteiten uitbreiden of beperken of hele andere activiteiten gaan verrichten.

Sommige cao's zijn van toepassing als de activiteiten van een organisatie zich **hoofdzakelijk** richten op bepaalde producten of diensten. Een dergelijk hoofdzakelijkheids criterium kan dan bijvoorbeeld zien op de omzetverhouding tussen de verschillende activiteiten of verhouding tussen arbeidsuren die met die verschillende activiteiten gemoeid zijn of de daaraan gekoppelde loonsom. Het komt ook voor dat een cao een uitzondering kent voor organisaties met een eigen ondernemings-cao of dat organisaties die zijn uitgesloten, expliciet omschreven of bij naam genoemd zijn.

Voor bibliotheken is het van belang te weten dat de omschrijving van de bedrijfsactiviteiten in het handelsregister van de Kamer van Koophandel en de indeling in een sector door de Belastingdienst, op zichzelf niet doorslaggevend is bij het bepalen van een antwoord op de vraag of en zo ja, welke cao van toepassing is op de organisatie. Dit kunnen wel indicaties zijn. Het is in algemene zin wel van belang om te zorgen dat de inschrijving in het handelsregister adequaat en up-to-date is. Het betreft immers een openbaar register dat door derden kan worden geraadpleegd. Dan is het van belang dat de daarin opgenomen informatie juist is en zo nodig wordt aangepast.

Om na te gaan of een organisatie onder de werkingssfeer van een cao valt, moeten de feitelijke activiteiten van de organisatie worden vergeleken met de werkingssfeerbepalingen in branche-cao's. Wanneer de activiteiten van een organisatie vallen onder de werkingssfeerbepaling van een cao, is het relevant om te kijken of dit ook leidt tot binding aan die cao. In paragraaf 2.3 staat hoe je als organisatie aan een cao gebonden kunt raken.

2.3 Binding aan een cao

Hoewel contractsvrijheid een groot goed is in Nederland, wordt die soms toch beperkt. Dit is vooral het geval wanneer dat contract derden raakt die bescherming nodig hebben. Bij werknemers is dat het geval. Er is immers sprake van een ongelijke machts-/gezagsverhouding en van ondergeschiktheid. Daarom zijn er juridische regels. Een werkgever is niet altijd vrij zelf zijn arbeidsvoorwaarden te bepalen. In Nederland zijn veel werkgevers verplicht gebonden aan een cao.

Een werkgever kan op vier verschillende manieren aan een geldende cao worden gebonden.

1) Eigen cao voor de organisatie

Een werkgever kan in de eerste plaats aan een cao gebonden worden doordat hij als cao-partij zelf een cao afsluit met één of meer vakbond(en). Dit heet een ondernemings-cao. Dit kan alleen wanneer:

- de werkgever niet aan een andere cao gebonden is; of
- wanneer de cao waaraan hij gebonden is het mogelijk maakt arbeidsvoorwaarden op organisatieniveau af te spreken die uitstijgen boven het niveau van de cao; of

- wanneer de cao afwijking toestaat.

Wanneer de werkgever gebonden is aan een cao, maar de werkingssfeer van een cao sluit bijvoorbeeld bepaalde functies uit, zoals functies boven een bepaalde loonschaal of specifiek aangeduide functies, dan kan de werkgever voor die functies eventueel een eigen cao tot stand brengen. Dit kan dan alleen wanneer die functies niet al onder een andere cao vallen.

2) Lid van de werkgeversorganisatie die de cao afsluit én de organisatie valt onder de reikwijdte van de cao

In de tweede plaats is een werkgever aan een cao gebonden als hij lid is van de werkgeversorganisatie die de cao afsluit met vakbond(en) en hij onder de werkingssfeer van die cao valt.

Een lid van de VOB is dus automatisch gebonden aan de cao OB wanneer de activiteiten van dat lid vallen onder de werkingssfeerbepaling van de cao. NB: binding aan een cao sluit overigens binding aan een andere cao niet automatisch uit.

3) Algemeen Verbindend Verklaring

In de werkingssfeerbepaling van een cao staat beschreven welke organisaties onder de cao vallen. Dit is vooral gekoppeld aan de feitelijke activiteiten van die organisatie. Dit is belangrijk. Ook voor organisaties die geen lid zijn van een werkgeversorganisatie. De derde vorm van binding van organisaties aan een cao ontstaat namelijk wanneer het Ministerie van Sociale Zaken een cao algemeen verbindend verklaart (AVV). Het doel van AVV is om concurrentie op arbeidsvoorwaarden binnen een bepaalde branche of sector tegen te gaan en zo op dat punt een gelijk speelveld te scheppen. Een ondernemings-cao kan niet algemeen verbindend verklaard worden.

AVV is geregeld in de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV). Het besluit tot algemeen verbindend verklaring publiceert het Ministerie in de Staatscourant. Een algemeen verbindend verklaarde cao kun je vergelijken met inhoudelijke wetgeving die een organisatie moet toepassen. Het Ministerie van Sociale Zaken bepaalt – op aanvraag van cao-partijen – of een cao algemeen verbindend verklaard wordt en voor welke periode. Dit kan nooit met terugwerkende kracht. AVV kan nooit langer duren dan de einddatum van de cao.

Bij algemeen verbindend verklaring gaat het altijd om de bepalingen die gelden tussen de werkgever(s) en de werknemers. Bepalingen die bijvoorbeeld verplichtingen regelen tussen werkgevers en vakbonden, komen niet voor algemeen verbindend verklaring in aanmerking. In het besluit tot algemeen verbindend verklaring staat welke bepalingen algemeen verbindend verklaard zijn.

De binding ontstaat in dit geval wanneer de organisatie onder de werkingssfeer van die algemeen verbindend verklaarde cao valt. De binding geldt dan tijdens de looptijd van het overheidsbesluit tot algemeen verbindend verklaring.

Het is verder altijd goed om na te gaan welke werknemers onder de cao vallen. Zijn dat alle werknemers of alleen werknemers in bepaalde functiegroepen. En hoe zit het met bijvoorbeeld directieleden, vakantiekrachten of werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt? Een werkgever die de cao moet toepassen, hoeft dat mogelijk dus niet ten opzichte van alle werknemers te doen.

4) Zelf gekozen cao toepassen.

Ook als geen van drie bovenstaande situaties van toepassing is, kan het in de vierde plaats zo zijn dat de werkgever zich in de arbeidsovereenkomst of een ander document tot (één of meer van) zijn werknemers verbonden heeft om een (zelfgekozen) cao toe te passen. Er is dan sprake van een incorporatiebeding. Dat kan zijn op de actuele cao, maar – afhankelijk van de formulering – ook op toekomstige cao's. In dat laatste geval spreek je over een dynamisch incorporatiebeding.

2.4 Karakter van de cao

Een cao kan zowel een standaard als een minimum karakter hebben. Van een standaard cao mag u ten opzichte van de werknemer in negatieve noch in positieve zin afwijken. Afwijkingen zijn dan nietig (lees: automatisch ongeldig). ***Bij een minimum-cao mag u in voor werknemers positieve zin van de bepalingen in de cao afwijken. De cao OB is zo'n minimum-cao.***

In sommige cao's blijkt het karakter daarvan duidelijk in de tekst. In andere cao's moet per bepaling worden gekeken of een organisatie in het voordeel of nadeel van zijn werknemers mag afwijken en hoe. Er zijn ook cao's met een zgn. hybride karakter. In dat geval mag er niet van de cao worden afgeweken, tenzij uitdrukkelijk anders is aangegeven in de tekst van een specifieke bepaling. In dat verband ligt het meer voor de hand te spreken over standaard- en minimum-bepalingen van een cao dan de gehele cao een bepaald karakter toe te bedelen.

Er zijn ook cao's die bepalen (soms letterlijk, soms meer impliciet) dat de werkgever geen andere voorwaarden mag toepassen dan die welke in de cao zijn opgenomen. De cao geldt dan als een uitputtende regeling. Een dergelijke cao beperkt de vrije ruimte die de organisatie heeft om (daarnaast) nog eigen regelingen toe te voegen. Soms worden arbeidsvoorwaarden die reeds bestaan op het moment dat de cao van kracht wordt, gerespecteerd, ook als deze boven het cao-niveau uitkomen.

Veel bedrijfstak-cao's kennen bepalingen die regelen op welke manier en onder welke voorwaarden er ontheffing gevraagd kan worden van de cao. Die ontheffing kan een organisatie aanvragen voor een of meer (of alle) bepalingen van de cao. Een dergelijke bepaling over ontheffing noemt men ook wel een dispensatiebepaling. Hierna gaat deze whitepaper in op de afwijkingsmogelijkheden die de cao OB nog meer kent.

2.5 Uitleg van cao-bepalingen

Voor de uitleg van cao-bepalingen geldt de zogeheten cao-norm. Deze houdt, kort gezegd, in dat in eerste instantie gekeken moet worden naar drie aspecten:

- 1) de letterlijke tekst van de betreffende bepaling;
- 2) de samenhang met eventuele andere bepalingen in de cao; en
- 3) (indien in de cao aanwezig) de schriftelijke toelichting op de cao.

De bedoelingen van cao-partijen doen *niet* ter zake omdat die niet kenbaar zijn voor werknemers en derden die geen partij waren bij de cao-onderhandelingen.

Soms zijn teksten in een cao niet volledig duidelijk. Dat kan het geval zijn in de bepaling over de werkingssfeer van de cao, maar ook in andere cao-bepalingen. Er kunnen bijvoorbeeld in een cao-bepaling over de werkingssfeer woorden zijn gebruikt die vaag zijn of die men op verschillende

manieren kan uitleggen. Dan kan hooguit een inschatting worden gemaakt over hoe cao-partijen tegen een bepaalde organisatie en de activiteiten daarvan aankijken en of zij van mening zijn dat deze maken dat de organisatie onder de reikwijdte van de cao valt. Hierbij kan dan gekeken worden naar wat een woord betekent in het spraakgebruik, hoe een begrip is gedefinieerd in rechtspraak of bijvoorbeeld in wet- en regelgeving. Als het tot een rechtszaak zou komen, is het aan de rechter te bepalen hoe hij hier mee omgaat. Hij moet dan kijken naar de rechtsgevolgen die eventuele verschillende uitleggen met zich mee brengen en of die redelijk zijn of niet. Je zou dit laatste punt het vierde element kunnen noemen.



Hoofdstuk 3 De cao OB

3.1 De juridische aspecten van de cao Openbare Bibliotheken (cao OB)

Looptijd

De huidige cao OB heeft een looptijd van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2022. De cao is als zodanig aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De looptijd van deze cao is bijna voorbij. De onderhandelingen over een nieuwe cao starten in het najaar van 2022.

(Geen) AVV

De cao OB is **momenteel niet algemeen verbindend verklaard**. Organisaties die vallen onder de reikwijdte van de cao, maar geen lid zijn van de VOB, hoeven de cao OB op dit moment dus niet toe te passen. Dit is anders wanneer de cao OB van toepassing is verklaard op de arbeidsrelatie met werknemers via een incorporatiebeding. In het verleden was er wel sprake van algemeen verbindend verklaring en **in de toekomst ligt een aanvraag tot algemeen verbindend verklaring ook weer voor de hand**.

Werkings sfeer

In hoofdstuk 2 heeft u algemene informatie over de werkingssfeer van cao's kunnen lezen. De werkingssfeerbepaling van de cao OB en de definitie van het begrip werkgever zijn ruim geformuleerd. Artikel 3 (werkingssfeer) en artikel 1 lid 1 sub n (openbare bibliotheekvoorziening), sub aa (werkgever), sub bb (werknemer) en sub dd (wet/Wsob) zijn de belangrijke artikelen uit de cao OB 2020-2022. Deze bepalingen gaan over de werkingssfeer en de daarbij behorende definities. De werkingssfeerbepaling kent geen hoofdzakelijkheidscriterium. Dat betekent dat ook wanneer de organisatie nog andere activiteiten verricht de organisatie waarschijnlijk gebonden is aan de cao OB. De toepasselijkheid van de cao sluit de toepasselijkheid van (ook) een andere cao niet uit. Zie hierna de uitleg over samenloop van cao's.

Let op: het gaat altijd om **de activiteiten van de betreffende organisatie (de juridische entiteit; bijvoorbeeld een bepaalde Stichting)**. Als de organisatie deel uitmaakt van een groep van organisaties die een veelheid aan activiteiten kent, dan zijn de activiteiten van de andere organisaties in de groep niet relevant. Denk hierbij aan de situatie waarin een organisatie weliswaar opereert onder een gemeenschappelijke naam, maar juridisch gezien sprake is van verschillende organisaties, bijv. meerdere Stichtingen of BV's.

Terugwerkende kracht

De cao OB is in 2022 tot stand gekomen en is met **terugwerkende kracht** ingevoerd per 1 juli 2020. Dat betekent dat de cao OB ook met terugwerkende kracht bindend is voor werkgevers die lid zijn van de VOB en onder de werkingssfeer van de cao OB vallen. De wijzigingen moeten zij doorvoeren. Dat kan betekenen dat er correcties moeten plaatsvinden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het doen van nabetalingen. In sommige gevallen is er sprake van overgangsbepalingen. Het is belangrijk na te gaan in hoeverre die van toepassing zijn op een organisatie omdat dit relevant is voor de correcte uitvoering van de cao.

Aanpassing van de cao

Een cao kan tussentijds aangepast worden door cao-partijen. Dat is in het geval van de cao OB ook gebeurd in juli 2022. Informatie hierover staat op de website van de VOB. Dergelijke wijzigingen meldt

de VOB ook aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en zijn daarmee bindend voor de leden van de VOB.

Opzegging cao

Als de cao OB niet uiterlijk twee maanden voor de einddatum (vóór 1 november 2022) door de VOB of een of beide vakbonden wordt opgezegd, loopt deze automatisch door voor de duur van een jaar en dus tot en met 31 december 2023. Dit is anders als cao-partijen alsnog afspraken maken die deze afspraak ongedaan maken en die vastleggen in een nieuwe cao en zij die cao vervolgens aanmelden bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Nawerking

Als de cao OB tijdig door één of meer cao-partijen zou worden opgezegd, eindigt de cao op 31 december 2022. Dat wil niet zeggen dat werkgevers vanaf 1 januari 2023 helemaal vrij zijn om zelf hun arbeidsvoorwaarden te bepalen. Integendeel.

De arbeidsvoorwaardelijke bepalingen uit de cao werken dan na. Nawerking betekent dat de werkgever de arbeidsvoorwaardelijke bepalingen moet blijven toepassen op haar werknemers voor zover die lid zijn van FNV en CNV en op werknemers op wie zij de cao OB van toepassing heeft verklaard (incorporatie). Het zijn dan niet langer cao-bepalingen. Deze bepalingen zijn dan als het ware individuele arbeidsvoorwaarden geworden. Als een werkgever die wil wijzigen, gelden daarvoor de regels voor (eenzijdige) wijziging van arbeidsvoorwaarden. Dit is complexe materie, zowel juridisch als voor wat betreft de arbeidsverhoudingen. Als een werkgever hiertoe over wil gaan, doet hij er verstandig aan zich hierover te laten adviseren.

Een werkgever moet er bovendien rekening mee houden dat er alsnog een nieuwe cao OB tot stand kan komen waaraan hij gebonden raakt. Dit kan ook (weer) met terugwerkende kracht. In de praktijk komen veel cao's pas tot stand nadat de looptijd van de oude cao verstreken is.

3.2 Afwijken van de cao

Positief afwijken mag

Artikel 2 van de huidige cao OB geeft aan dat de cao OB een minimum-karakter heeft. Dit betekent dat de werkgever op zichzelf elke afzonderlijke cao-bepaling moet naleven, maar hij mag wel meer doen dan de cao voorschrijft en dus afwijken in het voordeel van de werknemers.

Negatief afwijken mag niet

Afwijken ten nadele van de werknemers mag niet. Zou een werkgever een afspraak maken die niet is toegestaan, dan is die afspraak automatisch ongeldig (nietig). Afwijkingen moeten uiteraard ook juridisch toelaatbaar zijn.

Maatwerkafspraken met de medezeggenschap

Een organisatie kan met instemming van zijn ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aanvullende interne regelingen afspreken voor zover die niet strijdig zijn met de cao OB en de wet. Dit geeft ruimte voor maatwerk op organisatieniveau. Op die manier kan een organisatie zich ook onderscheiden van andere organisaties in de branche.

Ontheffing (dispensatie) vragen

Als naleving van de cao OB problematisch is voor een organisatie, kan er eventueel **ontheffing** worden gevraagd van de gehele cao of een of meer specifieke bepalingen. Deze ontheffing wordt ook wel **dispensatie** genoemd. Artikel 4 en bijlage A van de huidige cao OB geven de regeling en voorwaarden weer.

De partijen die de cao OB hebben afgesloten, vinden een gelijk speelveld in de branche openbare bibliotheken belangrijk. Op die manier zijn ook nieuwe toetreders gehouden aan de arbeidsvoorwaarden van de cao OB. Om die reden verlenen cao-partijen alleen (deels) ontheffing van alle of bepaalde artikelen van de cao OB, indien de werkgever voldoet aan de **strengere voorwaarden** in de ontheffingsregeling (dispensatieregeling). Zo moet onder andere:

- de medezeggenschap het eens zijn met het ontheffingsverzoek; én
- moeten er goede redenen zijn op grond waarvan strikte toepassing van de cao OB van de organisatie niet verlangd kan worden. Bijvoorbeeld wanneer naleving van de cao OB serieuze problemen oplevert voor de organisatie.

Een goede onderbouwing is vereist.

- degene die dispensatie aanvraagt moet aantonen dat de arbeidsvoorwaarden bij ontheffing op een andere manier gewaarborgd zijn (bijvoorbeeld doordat een andere cao van toepassing is); en
- de arbeidsvoorwaarden mogen niet in strijd zijn met de wet; en
- moeten minimaal gelijkwaardig zijn.

Kortom, **de werknemers mogen er niet op achteruit gaan.**

3.3 Wat als de cao wijzigt?

Cao wijzigingen zijn automatisch van toepassing op leden van de VOB die vanwege hun activiteiten vallen onder de werkingssfeer van de cao OB. Dit is anders als de organisatie dispensatie heeft gekregen.

Niet leden van de VOB die de cao OB van toepassing hebben verklaard, zijn in de regel ook automatisch gebonden aan cao-wijzigingen, tenzij daarover een andere afspraak gemaakt is. De tekst van het incorporatiebeding en de wijze waarop in de praktijk met wijzigingen wordt omgegaan, is hierbij van groot belang.

De cao OB is in juli 2022 gewijzigd. De wijzigingen zijn na te lezen op de website van de VOB.

3.4 Wat als de activiteiten van de organisatie wijzigen?

Als de activiteiten wijzigen, kan het verstandig zijn om een werkingssfeeronderzoek te laten uitvoeren. Dat heeft twee hoofddoelen:

- 1) vaststellen of de cao OB (ook) nog verplicht van toepassing is; en
- 2) vaststellen of de organisatie wellicht (ook) verplicht onder een andere cao valt.

Let op: het gaat om wijziging van de activiteiten van de betreffende organisatie. Het gaat niet om eventuele wijzigingen binnen de groep waar de organisatie deel van uitmaakt. Een wijziging kan zich bijvoorbeeld voordoen als de organisatie haar takenpakket verbreedt, maar ook doordat zij een andere organisatie overneemt of daarmee fuseert. Er ontstaat dan een nieuw organisatieplaatje. Dat kan vragen om oriëntatie en herijking ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

Het is belangrijk dit te onderzoeken om nadien niet met onverwachte vorderingen van werknemers en/of vakbonden te worden geconfronteerd. Dergelijke loonvorderingen kunnen tot maar liefst 5 jaar teruggaan en tot bijkomende kosten leiden, zoals juridische kosten, wettelijke rente, wettelijke verhoging (max. 50% van de hoofdsom).

Ook voor eventuele pensioenverplichtingen is dit relevant. Deze whitepaper gaat niet in op pensioenaspecten. Het is verstandig advies in te winnen als u twijfelt over de toepasselijkheid van bepaalde cao's en verplichtstellingsbesluiten in het kader van pensioen.

3.5 Samenloop van cao's, hoe werkt dat?

Het is aan de partijen die een cao afsluiten om een heldere werkingssfeerbepaling te hanteren en overlap met andere cao's te voorkomen. In principe zou er ook maar één (algemeen verbindend verklaarde) cao van toepassing moeten kunnen zijn op een organisatie. In de praktijk blijkt echter dat er de nodige afbakeningsproblemen zijn in cao-land. Die zijn niet eenvoudig op te lossen.

Het is belangrijk voor een organisatie om te weten dat er per juridische entiteit (bijvoorbeeld een Stichting of BV) gekeken moet worden naar de feitelijke activiteiten. Heeft één grote (overkoepelende) organisatie bijvoorbeeld meerdere afzonderlijke locaties en/of verschillende activiteiten onder zich (zoals een openbare bibliotheekvoorziening, kunsteducatie, sociaal werk, podium en/of museum) die aparte entiteiten zijn? Dan moet per entiteit bekeken worden of deze onder de werkingssfeer van een cao valt of niet. Het kan dan zo zijn dat die groep van organisaties meerdere cao's moet toepassen. Als het gaat om een organisatie die afzonderlijke locaties en/of verschillende activiteiten onder zich heeft, maar die geen aparte entiteiten zijn, dan moet er waarschijnlijk gekeken worden naar de activiteiten van de totale organisatie om te kunnen bepalen welke cao er van toepassing is.

De samenloop vormt met name een (juridische) uitdaging wanneer er meerdere cao's van toepassing blijken te zijn op één en dezelfde organisatie.

Als de uitkomsten van dit onderzoek uitwijzen dat de cao OB niet langer van toepassing is en een andere cao wel of andersom, dan is het van belang te kijken naar de arbeidsvoorwaardelijke verschillen tussen beide cao's. Het gaat dan om de aard en inhoud en het niveau van de arbeidsvoorwaardelijke aanspraken.

De organisatie dient na te gaan of de arbeidsvoorwaarden kunnen en mogen worden aangepast en of dit eenzijdig kan of alleen in overeenstemming met de werknemers en/of andere stakeholders. Dit is maatwerk en het inroepen van deskundige hulp is hierbij essentieel. Als er geen andere cao van toepassing is, kan de organisatie overwegen een eigen cao af te sluiten of een eigen arbeidsvoorwaardenregeling op te stellen.

Als blijkt dat naast de cao OB nog een andere cao van toepassing is, moet u (laten) nagaan in hoeverre dit strijd oplevert en zo ja, welke oplossingsrichtingen mogelijk zijn. Het kan zijn dat u geheel of gedeeltelijk ontheffing moet vragen aan cao-partijen die betrokken zijn bij de ene of de andere cao. Het is dan nodig om inzicht te krijgen.

Artikel 4 en bijlage A van de huidige cao OB geven aan wanneer en onder welke voorwaarden een organisatie ontheffing van de cao OB kan vragen. Die ontheffing betreft dan een of meerdere bepalingen. Het is belangrijk vooraf goed na te gaan wat de voorwaarden voor ontheffing zijn voor u een aanvraag indient en u dus goed voor te bereiden. Zie verder het onderdeel: afwijken van de cao OB.



Hoofdstuk 4 Vragen en informatiebronnen

Heeft u vragen, dan kunt u terecht bij de VOB Helpdesk Juridische en Werkgeverszaken: mail naar helpdesk@debibliotheken.nl of bel met 030 30 70 300.

Op deze pagina van de VOB vindt u (informatie over) de cao OB:
<https://www.debibliotheken.nl/informatie/cao/>.

Op deze website van het Ministerie van Sociale Zaken vindt u de aangemelde cao OB zoals die in juli 2022 (tussentijds) gewijzigd is:
<https://www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl/mozard!/suite92.scherm1007?mObj=30691&mSelod=165952>.

De Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst vindt u hier:
<https://wetten.overheid.nl/BWBR0001937/2007-01-01>.

De Wet op het verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten vindt u hier: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0001987/2022-01-01>.

Als lid van de VOB kunt u tegen betaling voor maatwerk juridisch advies terecht bij AWWN Advocaten <https://www.awvn.nl/dienstverlening/juridische-bijstand-awvn-advocaten/>. U kunt uiteraard ook een ander kantoor raadplegen.

