

Een cao-loos tijdperk: 8 belangrijke aandachtspunten

Januari 2025



De cao Bouw & Infra 2024 is geëindigd op 31 december 2024. De algemeen verbindend verklaring van de cao stopt dan ook. Zolang er geen nieuwe cao tot stand is gekomen, is er sprake van een cao-loos tijdperk. Hieronder staan de acht belangrijkste punten:

1 Verplichting deelname en premiebetaling pensioenregelingen blijven van kracht

De verplichting om deel te nemen en premies te betalen aan de geldende middelloon pensioen en het arbeidsongeschiktheidspensioen komt voort uit de verplichtstellingsbeschikking en het pensioenreglement. Deze verplichting blijft bestaan, ook in het geval van een cao-loos tijdperk.

2 Premieverplichtingen en declaratiemogelijkheden Aanvullingsfonds en O&O-fonds blijven van kracht

De verplichte betaling van premies aan het Aanvullingsfonds en O&O-fonds komt voort uit de cao Bedrijfstakeigen Regelingen (cao BTER). Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025. De premieverplichtingen blijven dus van kracht, net als de declaratiemogelijkheden van bijvoorbeeld extra roostervrije dagen voor bouwplaatswerknemers.

3 Bestaande werknemers: normatieve cao-bepalingen blijven van kracht

Het grootste gedeelte van de cao-bepalingen regelt de rechten en plichten tussen de werkgever en werknemer onderling. Dit zijn normatieve bepalingen. Belangrijke voorbeelden hiervan zijn: cao-bepalingen over beloning, reisure- en reiskostenvergoedingen, toeslagen, vakantie- en roostervrije dagen.

De normatieve bepalingen uit de cao blijven na afloop van de cao van kracht voor in dienst zijnde werknemers totdat een nieuwe cao is afgesloten. De arbeidsvoorwaarden uit de cao zijn namelijk deel gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst. Dit wordt ook wel de nawerking van de cao genoemd. Kortgezegd: de arbeidsvoorwaarden van de huidige werknemers wijzigen niet. In punt 7 gaan wordt dit nader uitgelegd.

In een cao-loos tijdperk herleeft de individuele contractvrijheid: werkgevers en werknemers die al in dienst zijn, kunnen dan onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Hiervoor moeten zij

wilsovereenstemming bereiken, oftewel de werkgever mag de arbeidsovereenkomst van de werknemer niet eenzijdig wijzigen. Ook mag wijziging niet leiden tot willekeurig discriminerend onderscheid.

Maar let op: de individuele contractvrijheid kan met terugwerkende kracht door de nieuwe cao worden ingeperkt. Met andere woorden: als de nieuwe cao met terugwerkende kracht geldt vanaf 1 januari 2025, moet werkgever deze alsnog toepassen. Dus als werkgever en werknemer bijvoorbeeld overeenkwamen dat vanaf 1 januari 2025 geen reisurevergoeding zou worden toegekend en de nieuwe cao geldt met terugwerkende kracht vanaf die datum, dan moet werkgever alsnog vanaf 1 januari 2025 reisurevergoeding betalen aan de werknemer.

4 Nieuwe werknemers: individuele contractvrijheid

In een cao-loos tijdperk is er individuele contractvrijheid. Dat wil zeggen dat werkgevers op individueel niveau met nieuwe werknemers afspraken over arbeidsvoorwaarden mogen maken zonder rekening te houden met de cao. Hierbij mag het niet zo zijn dat dit leidt tot willekeurig discriminerend onderscheid.

Maar let op: de individuele contractvrijheid kan met terugwerkende kracht door de nieuwe cao worden ingeperkt. Met andere woorden: als de nieuwe cao met terugwerkende kracht geldt vanaf 1 januari 2025, moet werkgever deze alsnog toepassen. Dus als de werkgever per 1 januari 2025 een nieuwe bouwplaatswerknemer heeft aangenomen, met hem heeft afgesproken dat hij geen recht heeft op een overwerkvergoeding en de cao met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2025 geldt, dan moet werkgever dit alsnog vanaf 1 januari 2025 corrigeren.

5 Deelname aan het Tijdsparfonds is niet meer verplicht, maar wel aan te raden

Verreweg de meeste cao-bepalingen regelen rechten en plichten tussen de werkgever en werknemer onderling. Dit zijn normatieve bepalingen en deze bepalingen hebben nawerking, zie punt 3. Daarnaast zijn er cao-bepalingen die rechten en plichten van werkgevers en werknemers ten opzichte van cao-partijen regelen. Dit zijn diagonale bepalingen en deze bepalingen hebben geen nawerking.

Bij de cao-bepalingen van het individueel budget (paragraaf 4.14) en het Tijdsparfonds (paragraaf 4.15) ontstaat een bijzondere situatie. Het individueel budget is namelijk een normatieve bepaling en heeft daardoor nawerking: het recht hierop blijft bestaan. De verplichting van bouwplaatswerknemers om deel te nemen aan het Tijdsparfonds en hun werkgevers om de TSF-waarde in het Tijdsparfonds te storten, is echter een diagonale bepaling en werkt dus niet na. Hierdoor mag werkgever met zijn werknemers overeenkomen dat de TSF-waarde rechtstreeks op de bankrekening van werknemer wordt gestort in plaats van in het Tijdsparfonds. Dit zal echter wel leiden tot extra administratief werk bij de aanlevering aan APG. De software waarmee de geautomatiseerde OLP wordt aangeleverd zal immers moeten worden aangepast. Tevens kan een bedrijf dat niet meedoet aan het Tijdsparfonds, ook geen gebruik maken van het spaarurenmodel in artikel 2.9 van de cao.

6 Kaderregeling arbeidsduur en werktijden afspreken met werknemers

Cao-paragraaf 2.2 en 2.3 stellen nadere voorwaarden voor het afwijken van de basisregeling arbeidsduur en werktijden: de kaderregeling. Delen van deze regeling zijn normatief en werken dus door. Andere delen zijn diagonaal en werken dus niet door. Zo mag een werkgever binnen de (normatieve) grenzen die de cao stelt met werknemers afspraken maken over arbeidsduur en werktijden die afwijken van de basis- en de kaderregeling. De verplichting dat afwijking van de kaderregeling alleen kan met instemming van de werknemersorganisaties FNV en CNV Vakmensen is een diagonale bepaling en heeft daarom geen nawerking.

Na 31 december 2024 is het voor de duur van een cao-loos tijdperk dus mogelijk dat werkgevers en werknemers onderling afspraken overeenkomen over een afwijking van de basis- en de kaderregeling. Hierbij moeten zij zich wel houden aan de Wet op de ondernemingsraden (WOR): Afspraken over werktijden kunnen instemmingsplichtig zijn.



7 Nawerking geldt ook als er geen incorporatiebeding is

In individuele arbeidsovereenkomsten staat meestal een artikel dat de cao Bouw & Infra van toepassing is op de arbeidsrelatie (incorporatiebeding). In deze gevallen heeft de beëindiging van de cao geen gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden die met de werknemer zijn afgesproken. De cao en haar bepalingen zijn immers expliciet onderdeel gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst. Zolang er geen nieuwe cao-bepalingen worden afgesproken blijven de oude van kracht.

In een enkel geval is er in de individuele arbeidsovereenkomst geen incorporatiebeding, dus geen verwijzing naar de cao Bouw & Infra, opgenomen. Doorgaans zal echter sprake zijn van zogenaamde stilzwijgende overeenstemming tussen werkgever en werknemer. Dan heeft de werkgever de cao jarenlang op een (ongeorganiseerde) werknemer. In dat geval kan worden gesteld dat partijen stilzwijgend de gelding van de cao hebben aanvaard. Zij hebben zich immers opgesteld alsof de cao tussen hen van toepassing was. Onder deze omstandigheden is het ook voor deze groep (ongebonden werknemers zonder incorporatiebeding) niet mogelijk om na afloop van de cao de arbeidsvoorwaarden eenzijdig aan te passen.

8 Aangaan arbeidsovereenkomst tijdens cao-loos tijdperk

Bouwend Nederland heeft op haar website modellen van arbeidsovereenkomsten staan. Werkgevers kunnen deze gebruiken bij het in dienst nemen van werknemers. Wij raden aan die modellen zoveel mogelijk te blijven gebruiken. Ook is het verstandig om het maken van nieuwe, afwijkende afspraken met bestaande werknemers zoveel mogelijk te beperken. Zoals uit het bovenstaande blijkt, biedt een cao-loze periode vooral de mogelijkheid om afwijkende afspraken te maken over een afwijking van de kaderregeling. Voor andere afwijkingen van het cao-niveau geldt dat een eventuele terugwerkende kracht van een nieuwe cao kan leiden tot complicaties en claims. Als werkgevers zich op het standpunt zouden stellen dat de cao-voorwaarden automatisch komen te vervallen, zal dat veelal tot langdurige en kostbare gerechtelijke procedures leiden.

Nadere informatie:

Bouwend Nederland Advies

T 079 3 252 250

E advies@bouwendnederland.nl

De inhoud van deze folder is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Bouwend Nederland sluit echter iedere aansprakelijkheid uit voor onjuistheden, onvolledigheden en eventuele gevolgen van het handelen op grond van informatie die in deze folder is verschenen.