



Universiteit
Leiden
The Netherlands

OR-informatie Rubriek Jurisprudentie 17 juni

Heerma van Voss, G.J.J.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (1992). OR-informatie Rubriek Jurisprudentie 17 juni. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3539>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3539>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

JURISPRUDENTIE

Deze rubriek signaleert en behandelt de belangrijkste jurisprudentie op or-gebied. De rubriek wordt beurtelings geschreven door mr Adriaan Dorresteijn (ondernemingsrecht) en mr Guus Heerma van Voss (sociaal recht).



Een cao met de or?

Het staat de ondernemer vrij om aan de ondernemingsraad de bevoegdheid toe te kennen over de primaire arbeidsvoorwaarden te onderhandelen.

(President rechtbank 's-Gravenhage 19 mei 1992, artikel 32 WOR).

Bij het raadgevend ingenieursbedrijf Grabowsky werken ongeveer 250 mensen. Er is een ondernemingsraad ingesteld. Voor de bedrijfstak geldt geen cao. De Dienstbonden FNV en CNV hadden laten weten over een ondernemingscao te willen onderhandelen. De directie antwoordde echter dat liever met de ondernemingsraad te doen, dan met externe instanties die bovendien slechts een klein gedeelte van het personeel vertegenwoordigen. Hierna sprak Grabowsky in een convenant met de or af dat jaarlijks zal worden overlegd over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Hierop verzochten de bonden in kort geding Grabowsky en de or te gebieden zich te onthouden van iedere handeling die tot gevolg heeft dat bevoegdheden aan de or worden toegekend op het terrein van de primaire arbeidsvoorwaarden. Het systeem van de WOR zou ervan uitgaan dat onderhandelingen over primaire arbeidsvoorwaarden aan de vakbonden toekomen, met uitsluiting van de or. Toekenning van dergelijke bevoegdheden zou een inbreuk bete-

kenen op het in verdragen vastgelegde recht van de vakbonden op onderhandelen over arbeidsvoorwaarden.

De rechter leidde uit de wetsgeschiedenis, jurisprudentie en literatuur af, dat doorgaans geen instemmingsrecht wordt toegekend aan de ondernemingsraad terzake van primaire arbeidsvoorwaarden. Artikel 32 WOR geeft de werkgever echter de mogelijkheid om aan de or verdere bevoegdheden toe te kennen. Deze mogelijkheid is niet beperkt. Het feit dat dit nog niet was meegedeeld aan de bedrijfscommissie vormde geen bezwaar, omdat het volgens de wetsgeschiedenis voldoende is als ondernemer en or het over de uitbreiding eens zijn. Daar aan doet niet af dat drie van de zeven or-leden zich niet (meer) met het sluiten van het convenant kunnen verenigen. Deze toekenning beperkt werknemers niet in het aan internationale verdragen ontleende recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen en actie te voeren.

Commentaar

Hoewel onomstreden is dat de wetgever ten aanzien van de primaire arbeidsvoorwaarden

het primaat heeft willen geven aan de vakbonden, belet dit op zichzelf niet dat ook de ondernemingsraad zich daarmee soms inlaat. Bij het instemmingsrecht van artikel 27 WOR kunnen primaire arbeidsvoorwaarden al aan de orde komen, bijvoorbeeld met betrekking tot een reglement. De mogelijkheid van uitbreiding van bevoegdheden bij cao of ondernemersbesluit is niet beperkt. De rechter kon moeilijk anders dan dat nog eens vaststellen.

De uitkomst is bovendien ook inhoudelijk juist. De aloude vrees dat de positie van de werknemers bij onderhandelingen zwakker is als die niet via de vakbond worden vertegenwoordigd gaat niet altijd op. Daar waar de vakbond onvoldoende leden heeft zullen andere wegen worden gezocht om te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden. De or ligt dan voor de hand. Zijn de werknemers van mening dat die te veel onder druk van de ondernemer staat, dan kunnen zij als nog onderhandelingen via de vakbond eisen. Overigens is een cao juridisch wel te prefereren boven een convenant met de or, omdat de afdwingbaarheid van een cao juridisch veel sterker is. Dit geldt vooral voor individuele werknemers, tenzij in hun contract het convenant weer wordt opgenomen. Het is ook niet uitgesloten dat een convenant met de or de basis legt voor een latere cao met de vakbonden. Wat zou de vakbond wel kunnen doen? Als de ondernemer

het vakbondslidmaatschap zou frustreren, bijvoorbeeld door intimidatie, zou zij daartegen op kunnen komen. Ook een actie tegen de ondernemer wegens zijn gebrek aan bereidheid om te onderhandelen met de vakbonden als zodanig is wel mogelijk. Hoewel de Nederlandse wetgeving de ondernemer niet tot onderhandelen met de vakbonden verplicht, zijn er in de rechtspraak wel aanknopingspunten te vinden voor acties op dit punt. Het oordeel van de rechter zou dan ongetwijfeld mede afhangen van de organisatiegraad bij het bedrijf. Tenslotte bestaat er ook nog het recht op collectieve actie. Een procedure tegen de or die een convenant sluit is daarentegen niet alleen juridisch kansloos, maar maakt ook de indruk van een zwakgebod van de vakbonden.



Guus Heerma van Voss