



**Universiteit  
Leiden**  
The Netherlands

**Het doek gaat op voor het arbeidsrecht van de onderneming**  
Heerma van Voss, G.J.J.

**Citation**

Heerma van Voss, G. J. J. (1996). Het doek gaat op voor het arbeidsrecht van de onderneming. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3551>

Version: Not Applicable (or Unknown)

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

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3551>

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

## Het doek gaat op voor het arbeidsrecht van de onderneming

Per 1 januari 1996 is de Arbeidstijdenwet van kracht geworden, die onder meer de Arbeidswet 1919 terzijde stelt. Kenmerkend voor de nieuwe wet is de mogelijkheid om van de standaardregelingen van de wet af te wijken in een collectieve regeling. Een goede afstemming met de arbeidstijdenregeling in CAO's is dan ook gewenst. Niet voor niets is bepaald dat de wet in de sectoren waar een CAO geldt, pas vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe CAO gaat gelden, zij het uiterlijk op 1 januari 1997.

Het idee dat bij collectieve regeling van de wet kan worden afgevoerd is niet nieuw. Wij kennen al lang het zgn. driekwartdwingend recht, dat toelaat dat CAO-partijen dwingend recht terzijde stellen. Maar tot nog toe gebeurde dat niet op zo'n belangrijk en veelomvattend gebied als de arbeidstijden. Niet alleen wordt kennis van de CAO voor bedrijven en werknemers van nog groter belang, maar ook een optimaal overleg met de achterban bij de totstandkoming van nieuwe CAO's.

Werkelijk vernieuwend is het systeem van de Arbeidstijdenwet echter vooral, doordat ook de ondernemingsraad (OR) een belangrijke rol krijgt in het spel van totstandkoming van de arbeidstijden. Weliswaar had de OR al een instemmingsrecht met werktijdenregelingen, maar het is voor het eerst dat deze ook de mogelijkheid krijgt om in overeenstemming met de werkgever een wettelijke regeling opzij te zetten, ook al geeft de wet dan ook de grenzen waarbinnen die vrijheid mag worden uitgeoefend. Om ook ondernemingen met minder dan 35 werknemers de kans te geven zulke regelingen te treffen is het mogelijk een nieuw instituut op te richten, de personeelsvertegenwoordiging (PV), die bestaat uit drie uit en door de werknemers gekozen leden.

Uniek is de regeling in verschillende opzichten:

– *Zij moedigt aan dat werkgevers de medezeggenschap nader inhoud geven*

Deze krijgt er immers zelf belang bij, indien hij wil afwijken van de mogelijkheid die de wet en de CAO bieden, om in onderhandeling te treden met het medezeggenschapsorgaan.

– *Zij vergroot de invloed van het medezeggenschapsorgaan*  
Doordat de werkgever belang heeft bij regelingen met het medezeggenschapsorgaan, zal hij haar eerder serieus nemen en ontstaan mogelijkheden om afspraken te maken die ook andere aspecten van het personeelsbeleid betreffen. Bovendien heeft de ondernemer in de Arbeidstijdenwet – anders dan de WOR – niet de mogelijkheid om bij de rechter alsnog zijn zin te krijgen indien het medezeggenschapsorgaan weigert met zijn voorstellen in te stemmen.

– *Zij roept een nieuwe rechtsbron op ondernemingsniveau in het leven*

De collectieve regeling, gesloten met het medezeggenschapsorgaan, biedt de ondernemer wel de mogelijkheid om af te wijken van de standaardregeling van de wet, maar bindt de betrokken werknemers, anders dan een CAO kan, niet direct. De werkgever zal echter een goed argument hebben om de arbeidstijden vast te stellen in overeenstemming met de collectieve regeling. Op deze wijze krijgt de collectieve regeling met het medezeggenschapsorgaan praktisch de status van een nieuwe rechtsbron in het arbeidsrecht. Het medezeggenschapsorgaan krijgt een grotere verantwoordelijkheid, waarmee het behoedzaam zal moeten omgaan.

– *Zij verandert de rol van de centrale organisaties*

De belangrijkste wijziging lijkt op te treden voor de Arbeidsinspectie. Deze dienst had voorheen een centrale rol bij het verle-

nen van overwerkvergunningen, maar verliest deze vrijwel volledig. Zij gaat op de achtergrond een rol spelen bij de handhaving, primair krijgt zij meer de rol van adviseur van partijen.

Maar geleidelijk verandert de rol van de vakbeweging misschien nog wel meer. Zij heeft bij de voorbereiding van deze wet nogal op de rem gestaan bij de toekenning van bevoegdheden aan de medezeggenschapsorganen. De CAO mocht haar rol als 'regisseur' niet verliezen. Ten dele heeft dit succes gehad, want over bepaalde onderwerpen mag alleen in de onderneming iets worden afgesproken indien ook de CAO dat doet. Maar nu wordt het interessant hoe de vakorganisaties aan die nieuwe rol van regisseur inhoud gaan geven. Gaan zij inderdaad in CAO's afspreken op welke punten nadere regeling ('maatwerk' in het moderne jargon) in de onderneming mogelijk wordt? Geven zij reële ruimte aan de medezeggenschapsorganen? Als dat gaat gebeuren, dan gaat de rol van de vakbeweging wezenlijk veranderen. Zij zal niet langer onder elke regeling zelf haar handtekening zetten, maar meer de faciliteiten bieden waarbinnen de centrale onderhandelaars hun werk goed kunnen doen. Behalve regisseur wordt de vakbeweging in het nieuwe toneelstuk ook souffleur.

Ook juridisch zitten aan deze ontwikkeling haken en ogen. Natuurlijk zal de rechter kritisch er op moeten toezien dat werkgevers geen misbruik maken van een eventueel overwicht binnen de onderneming. Zo zal soms bezien moeten worden of de instemming met de personeelsvertegenwoordiging wel zuiver tot stand is gekomen en of individuele leden van het medezeggenschapsorgaan niet onder druk zijn gezet.

Maar ook biedt de constructie interessante nieuwe uitdagingen. Is het bijvoorbeeld mogelijk om via de CAO aan collectieve regelingen binnen de ondernemingen bindende kracht te verlenen? Is het mogelijk om een zelfde systeem als waarin de Arbeidstijdenwet voorziet voor andere onderwerpen in de CAO overeen te komen? Er is alle ruimte om in CAO's de verdere mogelijkheden te verkennen, omdat in de toekomst de wetgever dit ook zal moeten doen.

De wetgever wil al bij de herziening van de WOR nader terugkomen op de positie van de PV (die overigens wellicht maar beter gewoon een OR kan worden) en op de regeling van afspraken tussen OR en ondernemer. Vroeg of laat zal verder de behoefte opkomen om aan de collectieve regeling meer handen en voeten te geven, bijvoorbeeld door uitbreiding naar andere onderwerpen, regels voor de bekendmaking van de afspraken, verduidelijking van de sanctivering indien de ondernemer zich niet aan de regeling houdt of een geschillenregeling indien men niet tot zaken kan komen.

Het meest gevoelige punt daarbij is ongetwijfeld de eventuele bindende doorwerking van collectieve regelingen met het medezeggenschapsorgaan in de individuele arbeidsverhouding. De vakbeweging zal voor de keuze komen te staan of daarmee niet toch maar moet worden ingestemd, binnen de marges die de CAO toelaat. Dit kan wellicht het enige middel zijn om de huidige situatie te doorbreken, waarin werkgevers zich het recht van eenzijdige regeling voorbehouden in de individuele arbeidsovereenkomst en aldus een veel grotere beslissingsmacht hebben in kwesties waar werknemers niet over mogen meebeslissen.

Nieuwe arbeidsverhoudingen brengen nieuwe rollen mee voor alle partijen. De rol van de vakbeweging gaat steeds meer lijken op die van de werkgeversorganisaties: als adviseur op de achtergrond van de onderhandelaars op ondernemingsniveau, meer naar voren tredend onder moeilijke omstandigheden, maar overigens een ruime eigen speelruimte latend aan de decentrale acteurs zelf.

Mr. G.J.J. Heerma van Voss