Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen

NBBU

De Brand 20 | 3823 LJ Amersfoort
T 033 476 02 00 | info@nbbu.nl
www.nbbu.nl

Gevolgen van het eindigen van de NBBU-cao voor vaste medewerkers

Het eindigen van de cao heeft onderstaande gevolgen:

- Met het einde van de cao eindigt in beginsel de gebondenheid van de werkgever (en van de werknemer) aan de inhoud van de cao;
- Echter, de arbeidsvoorwaarden van de geëxpireerde cao blijven onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst van de vaste medewerkers. Dit heet '**nawerking'**.

Met andere woorden: de cao eindigt op 1 januari 2025 , maar blijft feitelijk door 'nawerking' in de individuele arbeidsovereenkomst(en) nog steeds van kracht.

Voortzetten arbeidsvoorwaarden

- Als u na het eindigen van de cao niets doet, dan verandert er ook niets in de arbeidsvoorwaarden van uw vaste medewerkers.
- Nieuwe werknemers kunnen ook (volledig of deels) worden beloond conform de arbeidsvoorwaarden uit de cao (zelfs na het eindigen van de cao). In de arbeidsovereenkomst dient dan een zogenaamd 'incorporatiebeding' te worden opgenomen. Dat is een bepaling waarin staat dat (onderdelen van) de cao op de individuele arbeidsovereenkomst van toepassing zijn.

Wijzigen arbeidsvoorwaarden

- Het is ook mogelijk om de nawerking van de cao te beëindigen. Dat kan via het overeenkomen van nieuwe arbeidsvoorwaarden met de vaste medewerkers (bijvoorbeeld via nieuwe arbeidsovereenkomsten, het NBBU-arbeidsvoorwaardenreglement, een eigen arbeidsvoorwaardenreglement en/of een eigen cao).
- Een voorgenomen besluit tot wijziging van arbeidsvoorwaarden kan aan de instemming van de ondernemingsraad zijn onderworpen. Een wijziging van primaire arbeidsvoorwaarden (hoogte loon, aantal vakantiedagen, etc.) is niet aan de instemming van de ondernemingsraad onderworpen, maar de wijziging van diverse andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen nadrukkelijk wel. Dat is onder meer het geval indien het belonings- of functiewaarderingssysteem wijzigt, de arbeids- en rusttijden worden aangepast, er een nieuwe pensioenovereenkomst wordt gesloten of op het moment dat de verzuimregeling wordt aangepast.
- De nieuwe arbeidsvoorwaarden hoeven niet minimaal gelijkwaardig te zijn aan de arbeidsvoorwaarden uit de cao. Wel geldt dat voor het wijzigen van arbeidsvoorwaarden – eventueel na instemming van de ondernemingsraad - de instemming van de vaste medewerkers vereist.
- De vaste medewerkers dienen bij een wijziging van de arbeidsvoorwaarden in voldoende mate te worden geïnformeerd over de beoogde wijziging, waarna de

hernieuwde arbeidsvoorwaarden schriftelijk ter acceptatie aan hen kunnen worden voorgelegd. Dit kan bijvoorbeeld via een nieuwe arbeidsovereenkomst, een addendum op de arbeidsovereenkomst of een e-mailbericht. Het is met name relevant of de wijziging en de ingangsdatum voldoende duidelijk staan uiteengezet en dat de vaste medewerker met de wijziging instemt. Let op dat voor bepaalde wijzigingen (concurrentiebeding, relatiebeding, etc.) er een schriftelijkheidsvereiste geldt, hetgeen betekent dat de vaste medewerker schriftelijk met de wijziging van deze specifieke bedingen dient in te stemmen, op straffe van nietigheid.

- Indien de vaste medewerkers weigeren om in te stemmen met de nieuwe arbeidsvoorwaarden, dan kan worden onderzocht of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig via artikel 7:613 BW (eenzijdig wijzigingsbeding) of artikel 7:611 BW (goed werkgever- en goed werknemerschap) kunnen worden gewijzigd. Dat is niet snel het geval.
- Met nieuwe vaste medewerkers kunnen – indien gewenst – direct nieuwe arbeidsvoorwaarden worden aangeboden. Zij vallen niet onder de nawerking van de cao en het is toegestaan om werknemers verschillend te belonen, zolang dit maar niet resulteert in verboden onderscheid (denk aan onderscheid tussen werknemers met een parttime en een fulltime dienstverband, onderscheid tussen mannen en vrouwen, etc.).