

WNRA: Toelichting incorporatiebeding

De [Onderwijsjuristen van VOS/ABB](#) krijgen naar aanleiding van de door hen gepubliceerde [voorbeeldbrief WNRA](#) veel vragen over de functie van het incorporatiebeding en waarom hiervoor moeten worden getekend. Deze toelichting geeft antwoorden.

Op 1 januari 2020 treedt de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA) in werking. Vanaf die datum zijn werknemers in het openbaar onderwijs niet langer ambtenaar en vallen zij onder het reguliere arbeidsrecht.

De WNRA regelt dat aanstellingen van alle ambtenaren in het openbaar onderwijs op 1 januari 2020 van rechtswege worden omgezet in een arbeidsovereenkomst. De WNRA regelt ook dat deze omzetting géén invloed heeft op de arbeidsvoorwaarden van werknemers. Iedereen behoudt dus zijn of haar arbeidsvoorwaarden, zoals afgesproken met de werkgever vóór 1 januari 2020. Dat geldt dus ook voor de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de op dit moment geldende cao.

Cao-recht

Om duidelijk te maken wat de functie is van het incorporatiebeding, is het noodzakelijk inzicht te krijgen in de werking van het cao-recht. In de huidige situatie zijn de werknemers in het openbaar onderwijs niet gebonden aan een cao, maar aan een rechtspositiebesluit. Een rechtspositiebesluit wordt eenzijdig vastgesteld door de werkgever.

Voor een cao geldt dat een werkgever niet eenzijdig kan bepalen dat die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Binding aan de cao kan op drie verschillende manieren ontstaan:

1. *Algemeenverbindendverklaring (AVV)*

Voor zover de cao algemeen verbindend is verklaard, werkt de cao, voor de duur van de algemeenverbindendverklaring (AVV), door in de arbeidsovereenkomst bij iedere werkgever en bij iedere werknemer die valt onder de werkingssfeer van de AVV. De cao geldt gedurende die tijd voor iedereen.

2. *Lidmaatschap werknemer en werkgever*

De werknemer die lid is van een bij de cao betrokken vakbond, is jegens de cao-partijen verplicht de cao na te leven (artikel 9 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wcao)). Deze gebonden werknemer kan echter een (ongebonden) werkgever die geen lid is van de PO-Raad of VO-raad, niet dwingen de cao op zijn/haar arbeidsovereenkomst van toepassing te verklaren. De ongebonden werkgever is immers niet door lidmaatschap gebonden.

De werkgever die lid is van de PO-Raad of VO-raad, is er jegens de cao-partijen toe gehouden de cao toe te passen op zijn werknemers. De werkgever moet de toepassing van de cao ook aanbieden aan werknemers die géén lid zijn van een vakbond. De ongebonden werknemer mag toepassing van de cao weigeren en dan vrij onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden. De werkgever mag dat niet. Werkgevers die aangesloten zijn bij de PO-Raad of VO-raad, moeten hun personeel dus de arbeidsvoorwaarden aanbieden zoals deze in de respectievelijke cao's zijn overeengekomen.

De gebonden werkgever is dus verplicht de toepassing van de cao aan te bieden aan ál zijn personeel, maar de ongebonden werknemer hoeft dit aanbod niet te accepteren. De ongebonden werknemer kan de naleving van de cao echter niet in recht afdwingen (artikel 14 Wcao).

Om rechtsongelijkheid te voorkomen, is het voor werkgevers verstandig bij iedere werknemer een incorporatiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Een ongebonden werknemer kan naleving van de cao wél afdwingen op grond van een incorporatiebeding.

3. Incorporatiebeding

Door de invoering van de WNRA behouden werknemers wel de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de thans geldende cao, maar de WNRA regelt niet dat werknemers automatisch gebonden zijn aan (toekomstige versies van) de cao. Als dit niet ondervangen wordt, kan er bij toekomstige versies van de cao discussie ontstaan over de vraag of de werkgever en werknemer wel gebonden zijn aan cao-afspraken (denk aan een loonsverhoging!).

De meest eenvoudige vorm van binding is het incorporatiebeding. Dat is een bepaling in de arbeidsovereenkomst die de (vigerende) cao op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaart. Met een incorporatiebeding spreken partijen af dat de cao (en toekomstige versies daarvan) doorwerkt in de arbeidsovereenkomst.

Het incorporatiebeding heeft dus maar één doel: de cao (PO of VO) én toekomstige versies daarvan op de arbeidsovereenkomst van toepassing verklaren.

Veelvoorkomende vragen

De Onderwijsjuristen krijgen vaak onderstaande vragen:

- *Is mijn werknemer verplicht het incorporatiebeding te ondertekenen?*
Nee. Als uw organisatie lid is van de PO-Raad of VO-raad, bent u verplicht toepassing van de cao aan te bieden aan uw werknemers. Maar uw werknemers mogen toepassing van de cao weigeren. Let wel: de werknemer kan dan ook geen naleving van de cao meer vorderen.
- *Wij zijn lid van de PO-Raad/VO Raad en mijn werknemer is lid van een vakbond. Moet mijn werknemer alsnog tekenen voor het incorporatiebeding?*
Strikt genomen niet. Beide partijen zijn door lidmaatschap immers al gebonden aan de cao. De wet verbiedt u echter bij te houden wie lid is van een vakbond. U weet dus niet wie gebonden is aan de cao. Om onduidelijkheid te voorkomen, raden wij u aan het incorporatiebeding door alle werknemers te laten ondertekenen.
- *Wat zijn de gevolgen als mijn werknemer niet tekent?*
De werknemer is dan niet gebonden aan de cao. Dat betekent dat hij/zij niet automatisch aanspraak kan maken op de arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit toekomstige versies van de cao (maar er verandert niets aan de huidige arbeidsvoorwaarden!). U bent er ten opzichte van de cao-partijen nog steeds toe verplicht ongebonden werknemers gelijk te behandelen, maar de werknemer kan geen naleving van de cao meer vorderen.
Dit zal niet direct problemen opleveren. In veel gevallen zal de cao stilzwijgend door alle partijen worden toegepast en nageleefd. Als er een geschil ontstaat over de toepassing van de cao, zal dit wel problemen opleveren. Die situatie kan zich bijvoorbeeld voordoen als een toekomstige versie van de cao afspraken bevat die voor werkgevers of werknemers nadelig uitpakken en partijen onwelwillend zijn om de afspraken uit te voeren.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, onderwijsjuristen@vosabb.nl