



Valt uw organisatie nog onder de juiste cao?

Over werkingssfeer, veranderende activiteiten
en het voorkomen van kostbare claims

Vermetten.

Zonder gedoe.



5 MINUTEN LEZEN

Vermetten whitepaper cao

Vermetten.

Zonder gedoe.

1.

Introductie

Veel werkgevers gaan ervan uit dat ‘hun’ cao vanzelfsprekend van toepassing is op hun organisatie, vaak al jaren. Maar organisaties veranderen. Activiteiten verschuiven, diensten breiden uit, processen digitaliseren of er vindt een overname plaats. Wat ooit juridisch klopte, kan vandaag een aanzienlijk risico vormen. De centrale vraag is daarom niet welke cao u hanteert, maar of uw organisatie – gelet op haar feitelijke activiteiten – nog onder de juiste werkingssfeer valt. Een onjuiste cao-toepassing kan leiden tot forse financiële claims, naheffingen en reputatieschade. Toch wordt dit risico in de praktijk regelmatig onderschat.

2.

Bepalende werksfeer

Waarom de werkingssfeer bepalend is

Een cao is een schriftelijke overeenkomst tussen werkgevers(organisaties) en werknemersorganisaties (vakbonden) waarin arbeidsvoorwaarden zijn vastgelegd. Een cao kan rechtstreeks gelden omdat partijen eraan gebonden zijn, of doordat deze algemeen verbindend is verklaard (AVV). Of een cao daadwerkelijk van toepassing is, hangt af van de werkingssfeer: de omschrijving in de cao zelf die bepaalt op welke ondernemingen deze van toepassing is.

Bij de beoordeling wordt onder meer gekeken naar:

- de feitelijke bedrijfsactiviteiten
- de aard van de werkzaamheden
- waar het grootste deel van de loonsom of arbeidsuren wordt besteed

De juridische structuur, statutaire doelomschrijving of handelsnaam zijn daarbij niet doorslaggevend. De feitelijke situatie is bepalend.

3.

Wat staat er op het spel?

Wat staat er concreet op het spel?

In de praktijk zien we bij Vermetten regelmatig dat organisaties geleidelijk verschuiven in hun kernactiviteiten. Een productiebedrijf ontwikkelt zich tot assemblage- en logistiekpartner. Een groothandel gaat installatie- en servicediensten aanbieden. Een IT-bedrijf verruimt eigen softwareontwikkeling voor detachering. Of een onderneming groeit door een overname en krijgt daarmee een andere zwaarte in haar activiteiten.

In al deze gevallen kan de vraag opkomen of de huidige cao nog passend is. Soms blijkt een andere cao van toepassing te zijn, met afwijkende loonschalen, toeslagen of pensioenverplichtingen. In andere gevallen vervalt juist de verplichting om een bepaalde cao toe te passen. Zonder periodieke herbeoordeling blijft zo'n wijziging vaak onopgemerkt, totdat een werknemer, vakbond of pensioenfonds de kwestie aan de orde stelt.

4.

Wat staat er op het spel?

Wat staat er concreet op het spel?

Een onjuiste cao-toepassing is meer dan een administratieve onvolkomenheid. Wanneer achteraf blijkt dat een andere cao van toepassing was, kunnen werknemers aanspraak maken op nabetalingen van loon, toeslagen en vakantiegeld – met terugwerkende kracht tot vijf jaar. Ook pensioenfondsen kunnen premiecorrecties opleggen over meerdere jaren. De financiële impact kan aanzienlijk zijn, zeker wanneer het een grotere groep medewerkers betreft.

Daarnaast heeft een correctie vaak bredere gevolgen. Denk aan onrust binnen het personeelsbestand, discussies over inschaling en arbeidsvoorwaarden, reputatieschade of verslechterde arbeidsrelaties. Wat begint als een juridische kwestie, kan uitgroeien tot een strategisch organisatievraagstuk.

Het toepassen van de juiste cao is geen keuze, maar een wettelijke verplichting. Daarbovenop komt de verantwoordelijkheid om de cao correct uit te voeren, bijvoorbeeld bij inschaling, toeslagen en aanvullende regelingen.

5.

Verantwoordelijkheid

Verantwoordelijkheid van de werkgever

Juist omdat organisaties voortdurend in beweging zijn, vraagt cao-toepassing om een structurele benadering. Het is raadzaam om bij groei, reorganisatie, wijziging van dienstverlening of een fusie expliciet stil te staan bij de vraag of de werkingssfeer nog aansluit bij de feitelijke activiteiten. Ook zonder ingrijpende wijzigingen kan het verstandig zijn om periodiek te evalueren waar het zwaartepunt van de onderneming ligt.

Door deze beoordeling zorgvuldig vast te leggen, creëert u niet alleen duidelijkheid voor uzelf, maar ook richting medewerkers en externe partijen. Daarmee versterkt u uw positie bij eventuele discussies en toont u professioneel werkgeverschap.

AFSLUITING

Meer weten?

Een onafhankelijke beoordeling kan snel inzicht geven in uw huidige positie en eventuele risico's. Wilt u zekerheid over de juiste cao-toepassing binnen uw organisatie? Neem dan contact op met een van onze HR-adviseurs via hradvies@vermetten.nl. Zij helpen u graag verder.