



## Verschil tussen cao en avr

Zoals de meesten van jullie weten heeft AniCura al haar klinieken uit de BPW (Belangenvereniging voor Practici Werkgevers) gehaald. Dit betekent dat AniCura niet meer is aangesloten bij de cao Dierenartspraktijken. AniCura wil, in plaats van de cao, een arbeidsvoorwaardenregeling (avr) invoeren en al haar (nieuwe) medewerkers deze laten tekenen.

### **Wat betekent dit nou eigenlijk voor dierenartsen in loondienst die werkzaam zijn bij deze klinieken?**

Je arbeidsovereenkomst zoals die nu is, blijft gelden. Als bijvoorbeeld in je arbeidsovereenkomst verwezen wordt naar de cao Dierenartspraktijken dan is deze gewoon van toepassing. Je bent niet verplicht om de nieuwe regeling te ondertekenen (ook niet als er een eenzijdig wijzigingsbeding in je arbeidsovereenkomst staat). Lees goed wat er geboden wordt en vergelijk dat met je huidige arbeidsvoorwaarden en beslis dan of je hiermee wel of niet akkoord wilt gaan. Over de inhoud van de avr is vooralsnog niets bekend.

### **Wat is nu precies het verschil tussen een cao en een avr?**

Een cao is een schriftelijke overeenkomst tussen werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties (vakbonden) waarin afspraken over de arbeidsvoorwaarden staan.

De cao Dierenartspraktijken is opgesteld na onderhandelingen tussen werkgeversorganisatie BPW en werknemersorganisatie BPL (Belangengroep Praktiserende dierenartsen in Loondienst). De BPL wordt tijdens deze onderhandelingen bijgestaan door vakbond de Unie door middel van een jurist. Zowel de BPL als de Unie zijn onafhankelijk van de werkgevers. Alleen een vakbond mag van de wet op de collectieve arbeidsovereenkomst onderhandelen over primaire arbeidsvoorwaarden.

De BPL baseert op basis van de wensen van haar leden, de cao-inzet. Op het einde van de onderhandelingen, stemmen de leden van de BPL over het bereikte cao - principe akkoord. Dit aansturen van de vakbond door de werknemers is ook vastgelegd in Europese en internationale wetgeving, zoals het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), het Europees Sociaal handvest (ESH) en ILO-verdragen.

In een arbeidsvoorwaardenregeling zijn de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers van een organisatie vastgelegd door de werkgever. Arbeidsrechtelijk een eenzijdig (door de werkgever) vastgelegde regeling. Vakbonden zijn, in tegenstelling tot een cao, niet als partij bij de totstandkoming betrokken. Werkgevers proberen deze eenzijdigheid op te lossen door bijvoorbeeld een ondernemingsraad (or) en / of commissie een grotere rol te laten spelen bij het vaststellen van een avr.

Een or heeft enkele wettelijke rechten zoals het adviesrecht (hierbij mag de or de directie advies geven bij grote besluiten en reorganisaties), het instemmingsrecht (hierbij moet de werkgever de or om toestemming vragen bij veranderingen omtrent werktijden, arbeidsomstandigheden,



functiebeoordelingen, opleidingen en ziekteverzuim) en het initiatiefrecht (waarbij de or of de werkgever ongevraagd voorstellen mag doen over sociale, organisatorische, financiële en economische zaken). Het onderhandelen over primaire arbeidsvoorwaarden is echter geen wettelijke bevoegdheid van de or.

AniCura heeft ervoor gekozen om een arbeidsvoorwaardencommissie aan te stellen. De vraag is wat de wettelijke bevoegdheid is van een arbeidsvoorwaardencommissie. Wettelijk gezien mag alleen een vakbond onderhandelen over primaire arbeidsvoorwaarden. Zelfs als een or of commissie akkoord gaat met een bepaalde avr, dan worden de individuele werknemers daardoor niet gebonden en moet alsnog elke individuele werknemer een handtekening zetten onder de nieuwe regeling. Het kan zijn dat de nieuwe arbeidsvoorwaardenregeling van AniCura beter is dan de cao, maar het kan ook zijn dat de voorwaarden minder gunstig zijn voor de werknemers. Het is vaak lastig om als leek door de bomen het bos te zien. Weegt een eenmalige bonus bijvoorbeeld op tegen het afschaffen van de periodiek uit de cao?

*Nog even de verschillen op een rijtje:*

<b>avr</b>	<b>cao</b>
Arbeidsrechtelijk eenzijdig door de werkgever vastgelegde regeling.	Tweezijdige overeenkomst tussen de werkgever en werknemers, waarop de Wet op de cao van toepassing is en de daaruit voortvloeiende rechten en plichten van toepassing worden.
Kan formeel-juridisch gesproken ook weer eenzijdig aangepast kan worden, ook wanneer de or / avr commissie hier niet mee akkoord zou gaan.	Een werkgever die is gebonden aan een cao kan niet zonder meer afwijken van de gemaakte afspraken.
Het akkoord van de or / avr commissie kan de individuele werknemer niet binden. Deze kan slechts aan de arbeidsvoorwaardenregeling gebonden worden door aanpassing van de individuele overeenkomst, waarbij de avr dan in de arbeidsovereenkomst komt te staan.	Cao werkt door in de individuele arbeidsovereenkomst.
Kan zonder achterbanraadpleging getekend worden. Werkgever kan de visie van de or / avr commissie naast zich neer leggen.	Leden moeten instemmen voordat er getekend mag worden. Werkgever moet onderhandelen en voorstellen doen en tegenvoorstellen ontvangen.



Or / avr commissie zijn werknemers van werkgever en daarmee ook afhankelijk van deze werkgever voor hun eigen baan.	Vakbond heeft geen hiërarchische verhouding met werkgever, zijn gelijkwaardige partners. Kunnen zich onafhankelijk van de werkgever opstellen zonder gevolgen voor hun positie.
Or / avr commissie waarschijnlijk minder ervaring en kennis.	Veel ervaring, kennen de valkuilen. Vakbond heeft kennis van zaken en maken gebruik van juridische arbeidsspecialisten.
Geen driekwart dwingend recht.	Bepaalde afwijkingen van wettelijke regelingen van de cao zijn af te spreken (zogenoemd driekwart-dwingend recht).
De or / avr commissie toetst besluiten van de directie vanuit het medewerkersbelang, maar heeft zeker ook een verantwoordelijkheid voor het bedrijfsbelang. Daarom kan een or / avr commissie geen onafhankelijke onderhandelingspartij zijn.	Vakbond heeft geen direct bedrijfsbelang.
Or / avr commissie leden hebben beperkte tijd beschikbaar.	Volledige inzetbaarheid voor de onderhandelingen.

### Tot slot

Ook als de avr van AniCura op minimaal cao niveau uitkomt, is het zaak om scherp te blijven in de toekomst. De onderhandelingen voor de cao zijn vaak gebaseerd op een meerjarenplan en de vakbond met zijn adviseurs blijven jarenlang constant. Wie zorgt er voor continuïteit en onafhankelijkheid binnen de or / avr commissie? Zal een or / avr commissie ook jaarlijkse onderhandelingen uitvoeren met de werkgever?

Er zijn nog veel zaken onduidelijk, maar als BPL volgen we de veranderingen op de voet. Mochten jullie hier vragen over hebben dan kunnen jullie altijd bij ons terecht! [info@bpl-dierenartsen.nl](mailto:info@bpl-dierenartsen.nl)

### Bronnen:

- [awvn.nl/verschil-cao-en-avr](http://awvn.nl/verschil-cao-en-avr)
- [ornet.nl/blog/2019/01/08/slechter-af-met-een-avr](http://ornet.nl/blog/2019/01/08/slechter-af-met-een-avr)
- [salarisnet.nl/2018/10/arbeidsvoorwaardenregeling-versus-cao-de-verschillen](http://salarisnet.nl/2018/10/arbeidsvoorwaardenregeling-versus-cao-de-verschillen)
- [rijksoverheid.nl/onderwerpen/ondernemingsraad/vraag-en-antwoord/rechten-ondernemingsraad-or](http://rijksoverheid.nl/onderwerpen/ondernemingsraad/vraag-en-antwoord/rechten-ondernemingsraad-or)