



## Beleidsregel van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 17 juni 2024, nr. 2024-0000163510, tot wijziging van het Toetsingskader Algemeenverbindendverklaring cao-bepalingen (AVV) in verband met het aanbrengen van wijzigingen die voortkomen uit veranderde wetgeving en overige wijzigingen

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

Gelet op artikel 4:81 van de Algemene wet bestuursrecht en het Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het verzoeken om algemeenverbindendverklaring;

Besluit:

### ARTIKEL I

Het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen (AVV) wordt gewijzigd als volgt:

A

De derde zin van paragraaf 4.2. komt te luiden: Cao-bepalingen die bijvoorbeeld verband houden met arbeidsvoorziening, werkgelegenheid, arbeidsmarkt, arbeidsverhoudingen, de inzet van flexibele arbeid, arbeidsomstandigheden, scholing, stages en toepassing van de cao kunnen voor een algemeenverbindendverklaring in aanmerking komen.

B

Paragraaf 4.3, achtste lid, komt te luiden:

8. Cao-bepalingen waarin wordt verwezen naar een website, waarbij de tekst op de website normatieve bepalingen omvat betreffende de geldende rechten en plichten tussen werkgever en de bij hem werkzame personen, die niet tevens zijn geregeld in de cao waarvan de bepalingen algemeen verbindend verklaard worden.  
Cao-bepalingen waarin wordt verwezen naar arbocatalogi die door de Nederlandse Arbeidsinspectie zijn getoetst en opgenomen op het Arboportaal van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, komen voor avv in aanmerking.  
Verder leent een verwijzing naar informatie van praktische aard, die verband houdt met de toepassing van de algemeen verbindend verklaarde rechten en plichten, zich voor algemeenverbindendverklaring. In een dictum bij het besluit tot algemeenverbindendverklaring wordt tot uitdrukking gebracht dat de inhoud van deze informatie op de website geen onderdeel uitmaakt van het besluit tot algemeenverbindendverklaring, omdat het hier de toepassingspraktijk betreft. Derhalve valt de inhoud van de informatie op deze websites niet onder de verantwoordelijkheid van de Minister.

C

De vierde zin van paragraaf 5.2. komt te luiden:

Algemeenverbindendverklaring van een cao-bepaling die schorsing met vermindering van loon regelt is niet mogelijk, tenzij in de bepaling is aangegeven dat het alleen van toepassing kan zijn op situaties waarin het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de arbeid een oorzaak kent die in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen (artikel 7:628 BW).

D

Paragraaf 5.3, onderdeel a, komt te luiden:

- a. inbreuk maken op de vrijheid van arbeidskeuze (artikel 19 Grondwet), bijvoorbeeld absolute verboden op nevenarbeid; eventuele restricties met betrekking tot nevenarbeid dienen gemotiveerd te kunnen worden conform artikel 7:653a lid 1 BW.



---

## ARTIKEL II

Deze beleidsregel treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin hij wordt geplaatst.

Deze beleidsregel zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip*



## TOELICHTING

### Algemeen

Met de voorgestelde aanpassingen wordt het Toetsingskader Algemeenverbindendverklaring Cao-bepalingen (AVV) in overeenstemming gebracht met veranderde wetgeving. Het betreft hier de aanpassingen die zien op schorsing met vermindering van loon en op restricties met betrekking tot nevenarbeid. Uiteraard is het bestaande avv-beleid in de praktijk al in overeenstemming met de bedoelde wetswijzigingen.

Daarnaast wordt het bestaande avv-beleid ten aanzien van enkele onderwerpen expliciet in het Toetsingskader vastgelegd. Het betreft het opnemen van enkele specifieke voorbeelden van cao-afspraken die in beginsel voor avv (algemeenverbindendverklaring) in aanmerking komen, zoals bepalingen over stages en de inzet van flexibele arbeid. Tot slot wordt met betrekking tot zogenaamde arbocatalogi een verduidelijking aangebracht ten aanzien van verwijzingen naar websites.

### Artikelsgewijs

#### ***Paragraaf 4.2. Wel of geen cao***

Zoals in paragraaf 4.2. is aangegeven, heeft het begrip arbeidsvoorwaarden in de cao een brede strekking. Het is feitelijk aan werkgevers (dan wel werkgeversorganisaties) en werknemersorganisaties om te bepalen over welke onderwerpen zij afspraken in een cao willen vastleggen. Het begrip is niet limitatief afgegrensd en zal in de praktijk een zekere dynamiek kennen. Enkele specifieke onderwerpen zijn toegevoegd aan de opsomming van cao-afspraken die in beginsel voor avv in aanmerking komen. Concreet gaat het om afspraken met betrekking tot de inzet van flexibele arbeid (daarmee wordt bedoeld de inzet van zzp'ers en uitzendkrachten) en om afspraken over stages. Afspraken over deze onderwerpen zijn niet volstrekt nieuw en worden onder bepaalde omstandigheden in de praktijk nu al algemeen verbindend verklaard. Uiteraard dienen ook deze afspraken te voldoen aan alle relevante criteria die voortvloeien uit de Wet avv (Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten) en het onderhavige Toetsingskader.

#### ***Paragraaf 4.3.8. Typen cao-bepalingen die wel c.q. niet voor avv in aanmerking komen***

In een arbocatalogus zoals bedoeld in de Beleidsregel arbocatalogi 2019 beschrijven werkgever(s) (dan wel werkgeversorganisaties) en werknemersorganisaties gezamenlijk afspraken over de wijze waarop zij (gaan) voldoen aan de wettelijke normen van de overheid voor gezond en veilig werken. Arbocatalogi bevatten dus normatieve bepalingen. Deze arbocatalogi worden getoetst door de Nederlandse Arbeidsinspectie.

Een lijst met arbocatalogi die met positief resultaat door de Nederlandse Arbeidsinspectie zijn getoetst, wordt gepubliceerd op het Arboportaal, een onderdeel van de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De inhoud van deze arbocatalogi is kenbaar en de inhoud is bovendien goed bevonden door de Nederlandse Arbeidsinspectie. Hiermee wordt verduidelijkt dat verwijzingen naar arbocatalogi die zijn opgenomen op het Arboportaal van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid conform het bestaande avv-beleid voor avv in aanmerking komen.

#### ***Paragraaf 5.2. Algemene rechtsbeginselen***

In het Toetsingskader AVV werd aangegeven dat avv van een cao-bepaling die schorsing met vermindering van loon regelt niet mogelijk is, tenzij in de bepaling is aangegeven dat deze bepaling alleen van toepassing kan zijn op situaties die volgens de wet ook een dringende reden voor ontslag op staande voet opleveren. Deze maatstaf is echter te zwaar in het licht van de wijziging van artikel 7:628 BW, die op 1 januari 2020 is ingegaan.

Sindsdien moet de werkgever op grond van artikel 7:628 BW het loon voldoen, ook als de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht. Dat is alleen anders als de werknemer de arbeid niet heeft verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor eigen rekening en risico behoort te komen. De stelplicht en bewijslast dat de oorzaak voor rekening van de werknemer dient te komen, rust op de werkgever. Deze maatstaf biedt de rechter de mogelijkheid om een afweging te maken waarin alle omstandigheden van het geval worden meegenomen.

Indien in een cao-bepaling wordt aangegeven in welke gevallen sprake zal zijn van schorsing met vermindering van loon, dan blijft het aan de werkgever om de cao-afpraak slechts toe te passen in



---

gevallen waarin het niet verrichten van de arbeid daadwerkelijk in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt. Ook in geval van een algemeenverbindendverklarde bepaling kan het zijn dat de rechter in een specifiek geval (achteraf) oordeelt dat het niet verrichten van de arbeid niet in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoorde te komen. Dergelijke uitkomsten in de toepassingspraktijk zijn geen reden om op voorhand af te zien van avv.

### **Paragraaf 5.3. Inbreuk op grondrechten**

In het Toetsingskader AVV werd aangegeven dat restricties ten aanzien van nevenarbeid gemotiveerd moesten zijn. Een cao-afspraken met dergelijke restricties kwam slechts voor avv in aanmerking, indien de objectieve reden voor de restrictie was opgenomen in de cao-afspraken. Met de aanpassing van het Toetsingskader wordt aangegeven dat de motivatie als zodanig geen onderdeel hoeft te zijn van de cao-afspraken, maar dat bij toepassing van de restrictie de werkgever wel in staat moet zijn de restrictie objectief te rechtvaardigen.

Deze aanpassing vloeit voort uit de Richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PbEU 2019, L 186)), die met de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is geïmplementeerd. Deze implementatiewet is op 1 augustus 2022 in werking getreden.

*De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
C.E.G. van Gennip*