

Knelpunten in Nederlands en Belgisch cao-recht

Prof. dr. M. Rigaux
Mr. T. van Peijpe



VERENIGING VOOR
ARBEIDSRECHT





Knelpunten in Nederlands en Belgisch CAO-recht

Reeks Vereniging voor Arbeidsrecht
nr. 20

Knelpunten in Nederlands en Belgisch cao-recht

Prof. dr. M. Rigaux
Mr. T. van Peijpe

Aanbevolen citeertitel

M. Rigaux, T. van Peijpe; Knelpunten in Nederlands en Belgisch cao-recht, Reeks VvA 20, Alphen aan den Rijn 1994

Secretariaat VvA

Postbus 132, 3440 AC Woerden, tel.: 03480-21752

Colofon

Drukwerk: Samsom-Sijthof grafische bedrijven bv,
Alphen aan den Rijn

Omslagontwerp: Studio Anne Tryti, Haarlem

Editing: E.J. Heppner-Wentink

CIP-gegevens

ISBN 90 6092 782 6

NUGI 695

© 1994 Vereniging voor Arbeidsrecht

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopie, opname, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijk toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16b Auteurswet 1912^j° het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor het overnemen van een of meer gedeelten van deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet) dient men zich te richten tot: Samson H.D. Tjeenk Willink, Postbus 316, 2400 AH Alphen aan de Rijn.

Inhoud

Ten geleide	7
-------------------	---

De collectieve arbeidsovereenkomst in vraag: rechtsvergelijkende schets van het Nederlandse en het Belgische CAO-recht in mutatie

1	Probleemstelling	11
2	Situering van de collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsfenomeen	16
2.1	De collectieve arbeidsovereenkomst tegen de achtergrond der arbeidsverhoudingen	16
2.2	Situering van de collectieve arbeidsovereenkomst binnen het recht	20
3	Toepassingsgebied van de wet	24
3.1	Werknemers en werkgevers	24
3.2	Met werknemers (arbeiders en werkgevers) gelijkgestelden	28
4	Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst	31
4.1	Twee zijden, meer partijen	31
4.2	Eén of meer werkgevers, één of meer verenigingen of organisaties van werkgevers en van werknemers	33
4.3	De overheid	42
5	Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst (exclusief de algemeen verbindend verklaring)	43
5.1	Op de binding toepasselijke regels: specifiek dwingende regels versus regels van gemeen recht	43
5.2	Binding van de normatieve bepalingen	44
5.3	Binding van diagonale bepalingen	53
5.4	Binding van obligatoire bepalingen	53
5.5	Handhaving en afdwingbaarheid	57
6	Ontwijking van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten	61
6.1	Algemeen	61

6.2	Filialisering als veruitwendigingsvorm van sectorale CAO's in het Belgisch systeem van arbeids- verhoudingen	63
6.3	De Nederlandse veruitwendigingsvorm: het uitspelen van de paritaire arbeidsvoorwaardenbepaling door de ondernemingsraad tegen de sectorale- en ondernemingsCAO's	67

Algemeen verbindend verklaring en cao-autonomie in België en Nederland

1	Inleiding	73
1.1	Probleemstelling	73
1.2	Avv naar Belgisch en naar Nederlands recht	74
2	Toetsing van avv-besluiten in België	85
3	Toetsing van AVV-besluiten in Nederland	89
4	Toetsing van avv en de autonomie van de cao	94
	Literatuur	98

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités	i
Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst	xviii
Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten	xxiv

Ten geleide

Op 4 oktober 1993 vond er een bezoek plaats van de Nederlandse Vereniging voor Arbeidrecht aan de Vlaamse Vereniging voor Arbeidsrecht, rechtsgebied Antwerpen. Deze studiedag was het resultaat van vele besprekingen over mogelijke samenwerkingsvormen tussen de beide verenigingen, hetgeen ook in de toekomst, zo stellen de besturen zich voor, zal leiden tot gezamenlijke bijeenkomsten in België en in Nederland.

Ter voorbereiding van deze studiedag hadden prof. dr. M. Rigaux, hoogleraar aan de Universitaire Instelling Antwerpen, en mr. T. van Peijpe, Universitair hoofddocent aan de Rijksuniversiteit Leiden, een vergelijkende studie verricht naar het recht van de CAO en de Algemeen Verbindend Verklaring van CAO's in België en in Nederland. Zij hielden hierover op de studiedag inleidingen. Beide studies treft u hierbij aan.

Met deze uitgave hopen de besturen bij te dragen aan vergroting van de kennis van de wederzijdse stelsels en aan vruchtbare uitwisselingen in de toekomst.

Prof.mr.L.H. van den Heuvel
Voorzitter Vereniging voor Arbeidsrecht

M. Loos
Voorzitter Vlaamse Vereniging voor Arbeidsrecht
Eerste voorzitter Arbeidshof

Bussum/ Antwerpen, juli 1994

**De collectieve
arbeidsovereenkomst in vraag:
rechtsvergelijkende schets
van het Nederlandse en het
Belgische CAO-recht in
mutatie**

Prof. dr. M. Rigaux

1 Probleemstelling

De sociale bescherming, zoals deze in het merendeel der Westeuropese rechtsstelsels is uitgebouwd, berust in wezen op twee pijlers: een individuele wettelijke bescherming en een bescherming voortvloeiend uit het recht van de werknemers om collectief op te treden. Beide beschermingsfactoren liggen verankerd in Internationale en Europese rechtsregels.¹ Ook de Nederlandse en Belgische wetgevers zagen in de individuele wettelijke bescherming en in het recht om collectief op te treden nuttige instrumenten om de economische ondergeschiktheid van de werknemer ten aanzien van de werkgever te corrigeren. Deze correcties lieten dezelfde wetgevers overigens toe het beginsel van de juridische gelijkheid onder contractpartijen te handhaven.² Het recht van de werknemers om door collectief optreden hun belangen als groep veilig te stellen bevat zowel het recht om collectieve actie te voeren als het recht om collectief te onderhandelen of collectief overleg te

-
- 1 Het recht om collectief op te treden vloeit rechtstreeks voort uit de vrijheid van vakvereniging. Collectief optreden betreft zowel collectief onderhandelen als collectief actie voeren. De link tussen vrij collectief onderhandelen en de vakverenigingsvrijheid, komt duidelijk naar voor in het IAO-verdrag nr. 98 van 1 juli 1949, betreffende de toepassing van de grondbeginselen van het recht van organisatie en van collectief overleg. Het verband tussen vakverenigingsvrijheid, recht op collectief onderhandelen en recht op collectieve actie komt duidelijk naar voor in de art. 5 en 6 van het Europees Sociaal Handvest (ESH), gesloten te Turijn op 16 oktober 1961. De pijler van de individuele bescherming door de wet vindt eveneens een verankering in de IAO-verdragen. Voor een overzicht van de inhoud van deze verdragen, zie: Valticos, N., *Droit international du travail*, in *Droit du travail*, Camerlynck, G.h. (ed.), Paris, Dalloz, 1983, 683 p.
 - 2 "Juridische gelijkheid onder contractpartijen". De correcties zijn nodig omdat de werknemer door het sluiten van de arbeidsovereenkomst instemt met de gezagsrelatie. Doch het instemmen zelf geschiedt als juridische gelijke partij. Zie: Humblet, P., *De gezagsuitoefening door de werkgever: een juridische analyse*, Doctoraatsthesis, Antwerpen, 1992, 106 e.v.

Probleemstelling

plegen.³ Centraal sluitstuk van het recht op collectief onderhandelen betreft in de Westeuropese rechtsstelsels doorgaans de collectieve arbeidsovereenkomst. Door de uitbreiding van de werking van de collectieve overeenkomst naar derden toe, werd de CAO het instrument van standaardisering van loon- en arbeidsvoorwaarden bij uitstek. Afhankelijk van het niveau van totstandkoming genereert de collectieve arbeidsovereenkomst standaardisering van arbeidsvoorwaarden voor de ganse particuliere sector, in de bedrijfstak of in de onderneming.⁴ Door het elimineren van sociale concurrentie bracht de collectieve arbeidsovereenkomst stabiliteit in de collectieve arbeidsverhoudingen en bevorderde aldus de sociale vrede.⁵

Diverse economische recessies, een ver doorgedreven liberalisering van de wereldhandel en een verscherpte internationale concurrentie waren (en zijn) de directe oorzaken van streven, van de Westeuropese producenten naar een soepeler organisatie van de productie en van de arbeid als afgeleide van de productie. De tendens naar meer tewerkstellingsflexibiliteit mondde (en mondt) uit in een zucht naar individualisering van loon- en arbeidsvoorwaarden, die haaks staat tegenover de doelstellingen van het collectief optreden van de werknemers. In het recht manifesteert deze ontwikkeling zich door het in vraag stellen van of het ontwijken van het instituut van de collectieve arbeidsovereenkomst.

3 Zie art. 5 en 6 van het Europees Sociaal Handvest.

4 "Particuliere sector". Zoals verder zal blijken voorziet het Belgisch recht, anders dan het Nederlandse, in de mogelijkheid om collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan op het nationale interprofessionele niveau. Deze overeenkomsten hebben gelding voor de ganse particuliere sector. Een en ander vloeit voort uit art. 1, 3° van de CAO-Wet, dat de Nationale Arbeidsraad als een paritair orgaan aanmerkt. Zie Mazy, A., Commentaar op de Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, *Arbbl.*, 1969, 204.

5 Over de CAO als instrument van conflictbeheersing, zie: Rigaux, M., Omtrent de juridische afdwingbaarheid van obligatoire CAO-bepalingen, *R.W.*, 1985-87, 914.

In het Belgische recht werd, doorheen de vraag of een in paritair orgaan gesloten CAO een administratieve handeling uitmaakt vatbaar voor vernietiging door de Raad van State, opnieuw het probleem aan de orde gesteld van de rechtsaard van de collectieve arbeidsovereenkomst. Rechtstreekse aanleiding tot deze discussie is een door de Raad op 12 april 1989 geveld tussenarrest, waarin het hoge administratieve rechtscollege lijkt in te gaan op de argumenten van de auditeur om een CAO te beschouwen als een door het paritair orgaan gestelde administratieve handeling in de zin van art. 14 van de Raad van State-Wet.⁶ Voornoemd arrest lokte een interventie van de wetgever uit, waarbij hij in een aan art. 26 CAO-Wet toegevoegd lid preciseert dat de in paritair orgaan gesloten collectieve arbeidsovereenkomsten niet vatbaar zijn voor een annulatieberoep voor de Raad van State.⁷ Deze wetwijziging was er dan op zijn beurt de rechtstreekse aanleiding toe dat de Raad het Arbitragehof vatte in het raam van een preëliminaire procedure. Het Hof oordeelde dat de vraag naar de ongeoorloofde discriminatie op grond van het onttrekken door de wetgever van bepaalde CAO's aan de jurisdictie van de Raad van State, negatief diende beantwoord te worden.⁸ Beide arresten heropenden in de rechtsleer het vroegere debat over de juridische aard van de collectieve

6 Zie in verband met deze problematiek: R.v.St., 12 april 1989, nr. 32.348, J.T.T., 1992, 853, R.C.J.B., 1991, 651, met noot Leroy; Rigaux, M., C.A.O.: overeenkomst of onderhandeld reglement?, R.W., 1992-1993, 424.

7 Deze aanvulling van de art. 26 CAO-wet kwam er ingevolge art. 107 van de Wet van 20 juni 1991, B.S., 1 juni 1991.

8 Zie Arbitragehof, 19 mei 1993, R.W., 1993-1994, 85. Het Hof oordeelt dat art. 107 van de Wet van 20 juli 1991, dat art. 26 van de CAO-wet aanvult, tot doel heeft voor de toekomst te verhinderen dat in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten het onderwerp zouden uitmaken van een verzoek tot nietigverklaring voor de Raad van State. Door van de bevoegdheid van de Raad van State een wettigheidstoetsing uit te sluiten om ze aan gespecialiseerde rechtscolleges, de arbeidsgerechten, toe te vertrouwen, steunt de wetgever op een objectief verschil, dat een gedifferentieerde behandeling kan verantwoorden. Door het voorzien van toetsingsmechanismen in de CAO-wet, kan de uitsluiting van de bevoegdheid van de Raad van State, niet worden aangemerkt als een maatregel die kennelijk onevenredig is met het nagestreefde doel.

arbeidsovereenkomst.⁹

Een tweede materie waarin het instituut van de collectieve arbeidsovereenkomst ter sprake komt betreft de problematiek van de "filialisering". Door het onderbrengen van deelactiviteiten van oorspronkelijk één onderneming in nieuwe of andere juridische entiteiten, ontwijken werkgevers "dure" paritaire comités. Deze praktijk roept voor het CAO-recht fundamentele vragen op over de aard van het concept werkgever in de CAO-Wet, de aflijning van het ressort van de paritaire comités of nog de limieten van vrijheid van de contracteren-de partijen bij het aflijnen van de toepassings sfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst.

In het Nederlandse recht spitst de discussie zich toe op de beleidsvraag naar de inhoudelijke toetsing door de overheid bij algemeen verbindend verklaring in functie van de door de overheid gevoerde economische politiek. Aan deze vraag wordt dan meteen ook deze gekoppeld naar de opportuniteit van de aanwending door de overheid van de techniek van de onverbindendverklaring. Deze techniek, die door de Wet van 25 mei 1937 is voorzien, werd nog maar zelden aangewend.¹⁰ Het instituut van de CAO wordt zo mogelijk nog meer

9 Zie Rigaux, M., o.c., *ibid*.

10 De techniek van de onverbindendverklaring wordt omschreven in art. 6 e.v. van de Wet van 25 mei 1937. Overeenkomstig art. 8 van deze wet, beschikt de minister over de bevoegdheid om, na raadpleging van de contractpartijen, een CAO onverbindend te verklaren, indien dit noodzakelijk blijkt voor de vrijwaring van het algemeen belang. Het besluit van onverbindendverklaring dient evenwel met redenen omkleed. De onverbindendverklaring kan niet met terugwerkende kracht. De mogelijkheid van onverbindendverklaring bestaat niet in de Belgische wet. Het Belgisch CAO-recht kent formeel enkel de intrekking van de algemeenverbindend-verklaring. In het raam van de regelgeving inzake loonmatiging werd evenwel een resultaat bekomen dat vergelijkbaar was met onverbindendverklaring. Het openbare orde karakter van deze uitzonderingswetgeving genereerde de nietigheid van de CAO-bepalingen die ermee strijdig waren. Zie Rigaux, M. en Verboben, K., *Arbeidsrecht doorheen de bijzondere machtsbesluiten*, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht*, Rigaux, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1984, 479 e.v., nr. 677 e.v. Ondertussen worden de Belgische collectieve arbeidsverhoudingen opnieuw

Nederlands en Belgisch CAO-recht

in vraag gesteld naar aanleiding van de discussie omtrent het instemmingsrecht van de ondernemingsraad in verband met paritaire arbeidsvoorwaarden. Eigen aan deze problematiek is dat de werkgever verkiest om de ondernemingsraad te betrekken bij het vastleggen van loon- en arbeidsvoorwaarden en weigert met de vakorganisatie te onderhandelen over een ondernemings-CAO. In de marge van dit uitspelen van ondernemingsraad tegen vakvereniging, heeft zich een juridische discussie ontwikkeld over de draagwijdte van het instemmingsrecht en het onderscheid tussen dit recht en het recht te onderhandelen.¹¹ In onderhavig opstel wordt in fine aandacht besteed aan de rechtsvragen rond en in verband met de "filialisering" en het "instemmingsrecht".

Structuur en opbouw: in deze verhandeling wordt gepoogd de essentialia van het Nederlandse en Belgische CAO-recht weer te geven en met elkaar te vergelijken. Zo stippen we de wezenlijke elementen en kenmerken aan in verband met: het toepassingsgebied van de CAO-Wetten, de contracterende partijen, de binding (exclusief de algemeen verbindend verklaring), veruitwendigingsvormen van het ontwijken van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit punctuele overzicht wordt voorafgegaan door een situering van het rechtsfenomeen CAO binnen de arbeidsverhoudingen en binnen het recht.

gekenmerkt door een rechtstreekse overheidsinterventie in het loonoverleg. Het K.B. van 24 december 1993, in uitvoering van de Concurrentiewet van 6 januari 1989, legt voor de jaren 1994, 1995 en 1996 een strenge loonmatiging op (K.B., 24 december 1993, B.S., 31 december 1993). De overheid wenst door het uitsluiten van loonsverhogingen en het scheppen van een aangepast kader daartoe, het accent bij de CAO-onderhandelingen te leggen op de "herverdeling van de beschikbare arbeid".

- 11 Zie voor een overzicht van deze problematiek: De Leede, L.J.M., De verhouding tussen vakbond en ondernemingsraad op het terrein van de arbeidsvoorwaarden, Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht, nr. 15, Alphen aan den Rijn, Samsom H.D., Tjeenk Willink, 1989, 26.

2 Situering van de collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsfenomeen

2.1 De collectieve arbeidsovereenkomst tegen de achtergrond der arbeidsverhoudingen

Voor een beter begrip van de collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsfenomeen, komt het ons nuttig voor deze te plaatsen in het algemene kader der arbeidsverhoudingen.

- a. Een belangrijke determinant voor de inhoud en werking van een systeem van arbeidsverhoudingen betreft de *organisatiegraad* van de bedrijfsgenoten. Immers collectieve arbeidsrelaties vormen in wezen machtsverhoudingen en de organisatiegraad maakt de voornaamste indicator uit voor de mobilisatiekracht en feitelijke representativiteit van de werknemers- en werkgeversorganisatie. Uit statistische gegevens blijkt dat daar waar in beide stelsels de organisatiegraad van werkgeverskant vrij hoog ligt, de organisatiegraad aan werknemerszijde dubbel zo hoog ligt in het Belgisch stelsel als in het Nederlandse.¹² Een hoge organisatiegraad betreft een niet

12 Daar waar zowel in Nederland als in België het overgrote deel van de werkgevers zijn georganiseerd, kende Nederland anno 1988 een organisatiegraad van werknemers van ongeveer 30 %. Volgens het C.B.S. statistisch zakboek 1990 bedroeg de organisatiegraad van werknemers nog 25%. Daartegenover staat dat men doorgaans nu nog aanneemt dat in België de organisatiegraad tussen 65% en 70% bedraagt. Voor gegevens omtrent de organisatiegraad van werkgevers in België, zie De Koster, A. en Vanholm, J., De werkgeversorganisaties in België, in 50 jaar arbeidsverhoudingen, Brugge, Die Keure, 1989, 26-29. Hieruit blijkt dat preciese gegevens niet voor handen zijn. Volgens een ruwe schatting zou tussen de 60 à 70 % van de bedrijven

te onderschatten factor voor de verklaring van de binding en de handhaving (afdwingbaarheid) van CAO-bepalingen.¹³ Maar er is meer. Vermoedelijk bestaat er ook enig verband tussen hoge syndicalisatiegraad en het feit van het bestaan van belangrijke onderhandelingen op sectoraal niveau. Immers voor werknemersorganisaties vormt sectoraal overleg de beste garantie voor uniformisering van loon- en arbeidsvoorwaarden.¹⁴

- b. Beide systemen van arbeidsrelaties worden gekenmerkt door het *voluntarisme* der collectieve arbeidsmarktpartijen. Hiermee wensen we aan te geven dat zowel de Nederlandse als de Belgische overheid in beginsel de bedrijfsgenoten toelaat zelf hun onderlinge verhoudingen te regelen. Deze principiële afzijdigheid heeft nochtans niet belet dat de overheid bij wijlen rechtstreeks in het verloop der arbeidsverhoudingen is geïntervenieerd. Deze overheidsinterventie situeerde zich in de beide systemen op andere momenten en in andere omstandigheden.¹⁵ Onafgezien van voormelde toestanden van

lid zijn van een patronale organisatie.

- 13 Een hoge organisatiegraad van werknemerszijde impliceert dikwijls een zwaartepunt van de CAO-onderhandelingen op het sectoraal overleg. Sectoraal onderhandelen vormt voor de organisaties immers een steviger waarborg voor standaardisering van arbeidsvoorwaarden. Een hoge organisatiegraad van werkgeverszijde doet in het Belgische en Franse recht het beroep op de algemeenverbindendverklaring afnemen. In beide rechtsstelsels vormt de binding van de werkgever de hoeksteen voor de binding van de werknemer. Zie verder.
- 14 Zoals hierna zal blijken vertonen het Belgische en het Nederlandse stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen een gelijkaardige evolutie zowel wat het globaal aantal CAO's als wat de verhouding tussen sectorale- en ondernemings-CAO's betreft. Zie sub 4.d.
- 15 In het Nederlandse recht situeert de belangrijkste periode van overheidsinterventie zich tussen 1945 en 1970, toen ingevolge het BBA CAO's, die lonen vastlegden, voor hun uitwerking afhankelijk werden gesteld van de inhoudelijke goedkeuring door een college van rijksbemiddelaars. Bakels, H.L. en Asscher-Vonk, I.P., Schets van het Nederlands arbeidsrecht, 11^e druk, Deventer, Kluwer, 1992, 182 e.v. In België voerde de overheid vooral tijdens het midden van de jaren tachtig een strikt loonbeleid. Dit resulteerde in een geleid collectief

Collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsfenomeen

openlijke tussenkomst, schuilt achter een juridische afzijdigheid van de overheid een discrete maar onbetwiste daadwerkelijke betrokkenheid van de overheid.¹⁶

- c. Zowel in het Belgisch als in het Nederlands recht werden de collectieve arbeidsverhoudingen na de Tweede Wereldoorlog gestructureerd. Beide rechtstelsels kennen dan ook een (publiekrechtelijke) bedrijfsorganisatie.¹⁷ Tussen de niet-gestructureerde arbeidsverhoudingen en het gestructureerde stelsel kwam in beide systemen van arbeidsverhoudingen een interactie tot stand. De *wisselwerkingtussengestructureerdeniet-gestructureerdoverleg* kenmerkt bijgevolg beide stelsels. Anders dan in het Nederlands recht, werden in het Belgisch recht bepaalde paritaire organen van de bedrijfsorganisatie met de bevoegdheid bekleed collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand te brengen. Deze situatie ligt aan de basis van een soort van "institutionele druk" om binnen de organen tot CAO-onderhandelingen te komen.¹⁸

overleg inzake loonvoorwaarden, arbeidsduur en werkgelegenheid. Vooraleer bindende kracht te verwerven, werden ondernemings- en sectorale CAO's getoetst aan de vooraf door de overheid vooropgestelde doelstellingen. Zie Rigaux, M., en Verboven, X., *Arbeidsrecht doorheen de bijzondere machtsbesluiten*, l.c., ibid.

- 16 Zowel in Nederland als in België is de overheid dikwijls de drijvende kracht achter het totstandbrengen van centrale akkoorden. Zie voor Nederland Bakels, H.L. en Asscher-Vonk, I.P., o.c., 186 e.v. Zie voor België: Stroobant, M., *De overheid en het collectief overleg in België tijdens de sociaal economische crisis 1970-1988*, in 50 jaar arbeidsverhoudingen, Brugge, Die Keure, 1989, 73 e.v.
- 17 Zie voor schets Belgische bedrijfsorganisatie: Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W., Rigaux, M., *Algemene beginselen van het Belgisch arbeidsrecht*, I, *Collectief arbeidsrecht*, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1993, 46 e.v., nr. 86 e.v. Voor Nederland: Bakels, H.L., *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, o.c., 230.
- 18 "Institutionele druk". Na de tweede wereldoorlog opteerde de Belgische wetgever resoluut voor het permanent overleg. Zie Stroobant, M., *Evolutie van het kollektief arbeidsrecht, 1945 - 1975*, in *Actori incumbit probatio*, Antwerpen-Amsterdam, Kluwer, 1075, 171. Nationale Arbeidsraad, paritaire comités en paritaire subcomités zijn door de

- d. Wat het *profiel* van de collectieve arbeidsovereenkomst betreft, vertonen het Belgische en het Nederlandse recht zowel punten van overeenkomst als verschilpunten. In beide stelsels komen CAO's voor op sectoraal en op ondernemingsvlak. Anders dan het Nederlands kent het Belgisch stelsel van arbeidsverhoudingen echter interprofessionele overeenkomsten. Belangrijk is ook aan te stippen dat in het Belgisch stelsel een belangrijk aantal der collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand komt in het raam van de paritaire organen, waardoor ze een uitgebreider werking bezitten naar derden toe. In dit raam dient gewag gemaakt van de in art. 26 van de CAO-Wet vervatte suppletoire werking.¹⁹ Zowel het Belgische als het Nederlandse stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen kennen sedert jaren een gestage toename van het globaal aantal CAO's. Bovendien is in beide rechtstelsels het aantal ondernemings-CAO's beduidend belangrijker geworden dan de bedrijfstak-CAO's, en dit onafgezien de inhoud van deze diverse types van overeenkomsten.²⁰

veelheid van bevoegdheden, waarmee ze belast werden, uitgegroeid tot permanent werkende overlegstructuren. Het overleg binnen deze organen maakt voor een belangrijk deel de legitimatie uit voor het bestaan van de werkgevers- en werknemersorganisaties. In deze context nemen vooral de CAO-onderhandelingen een bijzondere plaats in. Ook van de sociaal bemiddelaars gaat enige institutionele druk uit. Immers het betreft een wezenlijk bestanddeel van hun opdracht te waken over de handhaving van de sociale vrede. Collectieve arbeidsovereenkomsten vormen een sluitstuk voor stabiele arbeidsverhoudingen. De Nederlandse Wet op de Bedrijfsorganisatie (1950) bevatte weliswaar de mogelijkheid tot loonregeling door bedrijfslichtamen, maar daarvan is in de praktijk weinig terechtgekomen* (Bakels, p. 249).

- 19 Zie omtrent de suppletoire binding in het raam van art. 26 CAO-Wet: Rauws, W., De binding van de normatieve bepalingen, in *Actuele problemen van arbeidsrecht* 3, Rigaux, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1990, 47, 220.
- 20 Uit gegevens van het Belgische Ministerie van Arbeid blijkt dat in 1991, 20 CAO's tot stand kwamen op het nationale interprofessionele niveau, 879 op het sectorale niveau binnen de paritaire comités en 2218 buiten paritair orgaan. Deze laatste groep bevat voornamelijk ondernemings-CAO's. Zie *Arbeidsblad*, 1992, 37. Uit een studie van Nagelkerke blijkt dat ook in Nederland zich een gestage groei van het aantal CAO's voordoet en dat ook hier de ondernemings-CAO's

2.2 Situering van de collectieve arbeidsovereenkomst binnen het recht

De vraag te weten of een collectieve arbeidsovereenkomst een overeenkomst dan wel een reglement uitmaakt, was in de meeste Westeuropese rechtssystemen aan de orde omwille van de uitgebreide werking, eigen aan het rechtsfenomeen. De CAO wordt in eerste instantie tot stand gebracht om de loon- en arbeidsvoorwaarden door individuele werknemers en werkgevers na te leven, vast te leggen. Geen enkele civielrechtelijke figuur of mechanisme kon op een afdoende wijze verklaren en onderbouwen dat individuele werknemers en werkgevers, die geen partij waren bij de CAO, aan deze collectieve overeenkomst gebonden waren.²¹ De civielrechtelijke overeenkomst wordt beheerst door het relativiteitsbeginsel en geldt enkel inter partes. De overeenkomst is voor de derde een "res inter alios acta".²² De inpassing van de CAO in het recht kon dan ook doorgaans slechts verwezenlijkt worden na

de sectorale in aantal overtreffen. Zie Nagelkerke, A.G., Institutioneel balansen: de decentralisatie van de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de jaren 80, SMA, 1994, nr. 1.

21 Zie voor een overzicht van deze problematiek: Petit, J., De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, Brussel, DAP-Reynaert, 1969, 9 e.v., nr. 1 e.v. In zijn geschiedkundig overzicht van de collectieve arbeidsovereenkomsten verwerkt deze auteur gegevens omtrent de moeilijkheid om de CAP-binding aan de hand van gemeenrechtelijke figuren te verklaren.

22 Lyon-Caen, G. en Pelissier, J., Droit travail, Paris, Dalloz, 1988, 894 en 895, nr. 895, nr. 818. De auteurs stippen aan dat de discussie over de aard van de CAO even oud is als het fenomeen zelf en teruggaat tot de eerste decennia van de 20ste eeuw.

"Res inter alios acta". Vooral de uitbreiding van de binding naar derden toe verhinderde een vlotte assimilatie van het collectieve fenomeen met het civielrechtelijk contract. Zie Lenaerts, H., Inleiding tot het sociaal recht, Gent, Story-Scientia, 1982, 122, nr. 122; Petit, J., De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, o.c., 1969, 14, nr. 11; Rigaux, M., C.A.O.: overeenkomst of onderhandeld reglement, l.c., 421.

een interventie van de nationale wetgever.²³ In het Duits, Frans, Nederlands en Belgisch recht werd de CAO in wezen als een overeenkomst geconcipieerd; een overeenkomst van een bijzondere aard met uitgesproken reglementaire kenmerken. Rond deze conceptie groeide er in rechtsleer en rechtspraak een consensus: de CAO was contractueel wat de wijze van totstandkoming betrof, maar reglementair wat de uitwerking aanging.²⁴ Recentelijk kwam, zoals vooraf reeds aangegeven, de vraag naar de aard van de CAO in Nederland en België opnieuw aan de orde, zij het in een totaal verschillende context. In de Nederlandse context rees het probleem van de aard van de CAO onrechtstreeks, toen door sommige economen werd gepleit voor het "niet automatisch algemeen verbindend verklaren" van CAO's strijdig met de door de overheid gevoerde sociaal-economische politiek. Onverbindend verklaren zou neerkomen op het niet langer honoreren door de overheid van de contractvrijheid der partijen.²⁵

In het Belgisch CAO-recht rees de vraag naar de rechtsaard opnieuw n.a.v. een verzoek tot annulatie door de Raad van State van een algemeen verbindend verklaarde CAO, ingesteld door een middenstandsorganisatie en van het daaropvolgende tussenarrest van de Raad van 12 april 1989.²⁶

Beide vraagstellingen betreffen in feite het spanningsveld tussen de ondernemingsvrijheid van en de individuele arbeidsvoorwaardenbepaling door de werkgever en de standaardisering van de loon- en

23 Uit de vaststelling van de ontoereikendheid van het civiele recht, groeide het besef dat specifieke wetgeving nodig was. Zie voor België Petit, J., o.c., 13-15, nr. 11; voor Duitsland, zie Schaub, G., *Arbeitsrechts-handbuch*, München, C.H. Beck'sches Verlagsbuchhandlung, 1987, 1305; voor Frankrijk: Lyon-Caen, G. en Pelissier, J., o.c., 697-900, nrs. 822-827; voor Nederland: Bakels, H.L. en Asscher-Vonk, I.P., *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, o.c., 155 e.v.

24 Zie Petit, J., o.c., *ibid.*; Lyon-Caen, G. en Pelissier, J., o.c., *ibid.*; Bakels, H.L. en Opheikens, L., o.c., *ibid.* In de diverse wetgevingen werd uiteindelijk geopteerd voor een duale structuur met het accent op het contractueel karakter van de collectieve arbeidsovereenkomst.

25 Art. 8 van de Wet van 25 mei 1937.

26 Zie sub voetnoten 6 en 8.

Collectieve arbeidsovereenkomst als rechtsfenomeen

arbeidsvoorwaarden, gekoesterd door de werknemers en hun organisaties.

In beide rechtsstelsels wordt de collectieve arbeidsovereenkomst zowel door *specifiek dwingende rechtsregels* als door *gemeenrechtelijke regels van het overeenkomstenrecht* beheerst. Voor zover het een algemeen verbindend verklaarde CAO betreft, kunnen zelfs gemeenrechtelijke regels van het publiek recht van toepassing zijn. Op de CAO zijn de gemeenrechtelijke bepalingen *complementair en suppletoir* van toepassing: complementair doordat ze de leemten opvullen die door de specifiek dwingende regels worden gelaten; suppletoir, doordat telkens als ze in samenloop komen met een dwingende regel, ze dienen te wijken.²⁷

Zowel in het Nederlands als in het Belgisch recht geschiedt de *inpassing van de CAO-bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst* door de technieken van de automatische conversie en de incorporatie (blauwdrukfunctie).²⁸

In beide stelsels kaderen de CAO-onderhandelingen in de *onderhandelingsvrijheid*. Het betreft een afgeleide toepassing van de wilsautonomie van de partijen en de contractvrijheid, zoals deze door het Burgerlijk Wetboek op het individuele vlak wordt gegarandeerd.²⁹ Binnen de

27 Zie Rigaux, M., De vredesplicht als wezenlijke obligatoire bepaling: fictie of realiteit?, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 3, Rigaux, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1990, 67, nr. 209; Olbers, M.M., Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, in *Arbeidsovereenkomst*, WCAO art. 1, Kluwer Deventer, 2.

28 Zoals we het verder in deze verhandeling zullen aanstippen, bieden in het Belgisch recht de art. 10 en 23 van de CAO-Wet de rechtsgrond voor deze figuur. In het Nederlands recht betreft het vooral art. 12 en 13 van de WCAO. Op deze rechtsfiguur wordt dieper ingegaan sub 5.2.a. Binding *ratione personae*—personele binding.

29 "...recht op collectief onderhandelen of collectief overleg..." Uitzonderlijk voorziet de sociale regelgever wel in een recht te onderhandelen of collectief overleg te plegen. Dit is in het Belgisch recht ondermeer het geval in de regelgeving m.b.t. het collectief ontslag. Zie art. 6 tot 12 van het K.B. van 24 mei 1976, B.S. 17 september 1976 en art. 6

Nederlands en Belgisch CAO-recht

sfeer van het arbeidsrecht bestaat soms wel een recht te onderhandelen of een recht om collectief overleg te plegen, doch dit "recht" vormt een secundair recht dat zich volledig situeert binnen de onderhandelingsvrijheid.³⁰ In dezelfde zin dient trouwens recht op collectief onderhandelen en collectief overleg begrepen, zoals deze worden gegarandeerd in door België en Nederland bekrachtigde internationale en Europese verdragen.³¹ Art. 23 lid 1 van de Belgische grondwet waarborgt weliswaar het recht op collectief onderhandelen, maar het is lang niet zeker of de grondwetgever hierdoor een recht in het leven roept dat op zichzelf voor de rechter afdwingbaar is.

van de CAO nr. 24 van 2 oktober 1975, algemeen verbindend verklaard door het K.B. van 21 januari 1976, B.S. 7 februari 1976. Voor een overzicht van de problematiek, zie Dubois, B., en Van Eeckhoutte, W., Collectief ontslag, in *Arbeidsrecht C.A.D.*, Brugge, die Keure, II, 5d, 3 en 4, nrs. 1 en 2. Ondanks dit optreden van de regelgever blijft het recht te onderhandelen een secundair recht.

30 "...secundair recht...". De vrijheid te onderhandelen impliceert dat de contractpartijen zelf bepalen met wie, waarover en wanneer ze CAO-onderhandelingen zullen aanknopen. In deze context kan enkel gewag worden gemaakt van een recht te onderhandelen, voor zover dit zelf door de partijen werd gecreëerd of door de rechter kan worden afgeleid uit de toepassing van de algemene beginselen van het contractenrecht. Dit is in de Nederlandse situatie ondermeer het geval m.t. de jurisprudentiële representativiteit. Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 11.

31 Zie bv. art. 5 en 6 van het ESH.

3 Toepassingsgebied van de wet

3.1 Werknemers en werkgevers

a. Begripsomschrijving

In tegenstelling tot de Belgische wet, die in art. 2, 1° duidelijk bepaalt dat de wet toepassing vindt op de werkgevers, de werknemers en hun respectieve organisaties, bevat de Nederlandse wet geen expliciete verwijzing.³² Dit belet evenwel niet dat onrechtstreeks uit diverse elementen, de toepasselijkheid van de wet op werknemers (arbeiders), werkgevers en hun respectieve verenigingen, kan worden afgeleid. Het betreffen ondermeer: de door de wet gebezigde terminologie³³; het voorwerp van de CAO, zoals omschreven, in art. 1³⁴, het door de wet opgezette systeem van binding.³⁵ In geen van beide wetten komt een beschrijving voor van de begrippen. Deze kan echter wel worden afgeleid uit de verwijzing naar de individuele arbeidsovereenkomst. In dit verband lijkt het nuttig te wijzen op de verschillende wijzen, waarop de Belgische en Nederlandse wetgever het arbeidscontract hebben gedefinieerd. Zo bepaalt het art. 1637a van het Nederlands BW dat de arbeidsovereenkomst de overeenkomst is, waarbij de ene partij, de arbeider, zich verbindt om *in dienst* van de andere partij, de werkgever, tegen loon, gedurende een zekere tijd, arbeid te verrichten.

32 De wezenlijke toepasselijkheid van de wet op de werkgevers en de werknemers kan onrechtstreeks worden afgeleid uit art. 1, 2° van de WCAO, waarin de uitbreiding van de toepassing naar aannemingscontracten en personen die enkele diensten verrichten aan de orde is.

33 "...terminologie..." Art. 1 gewaagt van verenigingen van werknemers en werkgevers of één of meer werkgevers.

34 "...voorwerp van de collectieve arbeidsovereenkomst..." Art. 1 WCAO spreekt over: "...vooral of uitsluitend arbeidsvoorwaarden ... bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen".

35 "...systeem van binding..." Zie sub 5.2.a. Binding *ratione personae* – de personele binding.

Uit de art. 3 en 4 van de Belgische Arbeidsovereenkomstenwet kan worden afgeleid dat de Belgische wetgever de arbeidsovereenkomst ziet als de overeenkomst, waarbij de werknemer zich ertoe verbindt tegen loon *onder het gezag* van een werkgever arbeid te presteren. Het naast elkaar leggen van beide definities wijst uit dat in de Belgische omschrijving het gezagselement nadrukkelijker aanwezig is. De omschrijving van art. 1637a Nederlands BW definieert immers de arbeidsovereenkomst als een overeenkomst waarbij arbeid wordt gepresteerd *in dienst van* een werkgever. Doorgaans grijpt men evenwel naar de parlementaire voorbereiding van de arbeidsovereenkomstenwet terug om de impliciete aanwezigheid van het gezagselement in de definitie te staven.³⁶ Het niet formeel hanteren door de wetgever van gezag als constitutief element voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst heeft echter wel in Nederland een discussie mogelijk gemaakt over concept van arbeidsovereenkomst zonder gezag.³⁷ Dergelijke evolutie kan in de Belgische rechtsleer niet, omwille van de contrainte van het gezag.³⁸ Dit brengt ons tot het besluit dat ondanks een parallelle jurisprudentiële evolutie naar een zeer ruime interpretatie van het gezagselement, het Nederlandse concept "arbeidsovereenkomst" potentieel ruimer is dan het Belgische. Dit impliceert meteen ook dat het begrip "werknemer" een ruimere categorie personen kan betreffen en de CAO-Wet potentieel een groter toepassingsgebied kent.

36 Zie Van der Grinten, W.C.L., *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Alphen-aan-de-Rijn, Samsom, 16^e druk, 1993.

37 Van der Grinten, W.C.L., o.c., *ibid*.

38 De gezagsverhouding blijft in het Belgische arbeidsovereenkomstenrecht het meest typerende element van de arbeidsovereenkomst. Naargelang de verhouding wordt gepercipieerd van de zijde van de werkgever dan wel van de zijde van de werknemer, gewaagt men van de gezagsuitoefening door de werkgever of de ondergeschiktheid van de werknemer. Voor een analyse van de gezagsuitoefening, zie Humblet, P., *De gezagsuitoefening door de werkgever: een juridische analyse*, doctoraatsthesis, Antwerpen, Universiteit Antwerpen (U.I.A.), 1992, 47 e.v. Voor wat de analyse van de ondergeschiktheid aangaat, zie: Engels, C., *Het ondergeschikt verband naar Belgisch arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1989, 644 p.

Organisaties en verenigingen

Afgezien van de verschillende terminologie, merken we op dat beide wetten de CAO's ook toepasselijk stellen op de werknemers- en werkgeversverenigingen of -organisaties en deze begrippen ook nader preciseren. Zo preciseert de Nederlandse wet dat het verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid moeten betreffen, die bovendien met een statutaire bevoegdheid zijn bekleed. Terwijl de Belgische wetgever in art. 3 van de CAO-Wet specificeert dat het om representatieve organisaties van werknemers en werkgevers gaat en deze representativiteit vastlegt op interprofessioneel en op sectoraal niveau. Op deze gegevens wordt verder in deze verhandeling dieper ingegaan.

b. Werkgever – onderneming: het contractueel versus het institutioneel concept

De Westeuropese sociale wetgevers werken doorgaans met twee concepten onderneming: het contractueel en of het institutioneel concept. Het contractueel concept verwijst direct of indirect naar de rechtspositie en de juridische structuur van de onderneming: betreft het een handelsvennootschap, burgerlijke vennootschap, vereniging zonder winstoogmerk (stichting), of gaat het daarentegen om een overheidsdienst.³⁹ Het institutioneel concept daarentegen maakt vaak geheel of gedeeltelijk abstractie van de rechtspositie en sluit nauwer aan bij de sociaal-, economische of bedrijfsorganisatorische realiteit van de

39 Gelet op de eigen logica van het recht dient de aanwending door de regelgever van het contractueel concept als principe te worden aangehouden. Bepaalt de regel niet anders, dan moet ervan worden uitgegaan dat onderneming en/of werkgever staan voor het juridische begrip. De gebondenheid van het sociaal recht aan de feiten bracht evenwel de noodzaak met zich om soms van het contractuele concept af te stappen en het institutionele concept te gebruiken. In een algemener perspectief werd de notie onderneming in het sociaal recht ontleed door Van Eeckhoutte, W., De rol van de onderneming in het sociaal recht en de verschijningsvorm van het sociaal recht in de onderneming, R.W., 1979-80, 2323-2330.

onderneming.⁴⁰ Het laatste concept garandeert de rechter een ruimere beoordelingsmarge. Hij is immers niet of minder gebonden aan de rechtspositie en juridische structuur van de onderneming. Het contractueel concept daarentegen limiteert de appreciatieruimte van de rechter aanzienlijk. De bestudeerde rechtssstelsels vertonen wat de wettelijke aanwending van beide concepten betreft een opmerkelijk parallellisme. Zo constateren we dat bij de omschrijving van het toepassingsgebied van de ondernemingsraadswetten, de twee wetgevers mede terugvallen op het institutionele concept. Zo specificeert de Bedrijfsorganisatiewet in art. 14, § 1 dat onder onderneming de technische bedrijfseenheid dient begrepen. Technische bedrijfseenheid betreft een geheel dat een sociaal-economische autonomie heeft verworven.⁴¹ Art. 1c. van de Nederlandse WOR omschrijft de onderneming als: elke in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband, waarin krachtens arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht. Daartegenover staat dat beide nationale wetgevers voor het aflijnen van het toepassingsgebied van de CAO-wetten resoluut geopteerd hebben voor het contractueel concept. Schematiserend kan men dus concluderen dat voor de collectieve onderhandelingen en het vaststellen van de paritaire arbeidsvoorwaarden de wetgevers de rechter weinig beoordelingsruimte lieten inzake beslechting van toepassingsgeschillen. De werkwijze van de wetgever bevoordeelt de werkgever en zijn vrijheid

-
- 40 "…economische realiteit..." Het teruggrijpen naar de economische realiteit vormt het uitgangspunt voor de conceptie van het arbeidsrecht in zijn geheel. In een rechtssstelsel dat geconstrueerd is op de idee van de gelijkheid der contractpartijen, kon een bescherming slechts worden uitgebouwd voor zover men vertrekkend van de vaststelling van economische ongelijkheid, de juridische gelijkheid corrigeerde. Eenzelfde bezorgdheid animeert de sociale regelgever wanneer hij her en der in het arbeidsrecht het institutionele concept onderneming hanteert.
- 41 Zie voor een uitgebreide toelichting bij de notie: Humblet, P., Janvier, R. en Rauws, W., *Algemene beginselen van het Belgisch arbeidsrecht I, Collectief arbeidsrecht*, o.c., 62 en 63; Vanachter, O., *Ondernemingsraden, in Arbeidsrecht C.A.D.*, Blanpain, R. (ed.), Brugge, die Keure, III, 9-20, nr. 19.

van ondernemen.⁴² Het opteren voor het institutioneel concept in het raam van de ondernemingsraadswetten speelt dan weer in het voordeel van de werknemers. Immers de handelingsruimte (ruimte om de wet te ontwijken) van de werkgever wordt beperkt en de rechter beschikt over een nuttig instrument om bij het beslechten van toepassingsproblemen de bedrijfsorganisatorische realiteit zo dicht mogelijk te benaderen.⁴³

3.2 Met werknemers (arbeiders en werkgevers) gelijkgesteld

a. Contractanten andere dan werknemers (arbeiders)

Art. 1, 2° van de Nederlandse WCAO voorziet in de mogelijkheid om collectieve arbeidsovereenkomsten tot stand te brengen die van toepassing zijn op personen, andere dan arbeiders, die voor rekening van anderen arbeid verrichten. Zo blijkt dat de wet ook aannemingen van werk kan betreffen of overeenkomsten voor het presteren van enkele diensten.⁴⁴ De bepalingen van de wet worden dan ook op deze akkoorden van toepassing. Door het uitwerken van deze gelijkstellingsmogelijkheid ambieerde de Nederlandse wetgever ongetwijfeld het gevaar van CAO-ontwijking in te dijken.⁴⁵ De uitbreiding moet voormeld ontwijkingsfenomeen ontmoedigen. De regel van art. 1, 2° laat immers toe CAO's toe te passen op aannemingscontractanten, thuisarbeiders, free-lancers, e.a. Een soortgelijke bepaling, bevat de Belgische CAO-Wet niet. Het art. 2, 1° van de wet definieert de met werknemers gelijkgestelde personen als dezen, die anders dan krachtens

42 Het hanteren van het contractueel concept laat de vrijheid van ondernemen ongemoeid. Zo is het de ondernemer mogelijk een gedeelte van de activiteit over te hevelen naar een nieuwe juridische entiteit zonder dat een ernstige sociale correctie mogelijk is. We komen uitgebreider op dit gegeven terug in het raam van de filialiseringproblematiek. Zie sub 6.2. van deze verhandeling.

43 Zie sub 6.2.

44 Bedoeling van de wetgever was door uitbreiding van het begrip werknemer CAO-ontwijking te bemoeilijken. Zie Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 13–14.

45 Zie Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., *ibid.*

een arbeidsovereenkomst, onder gezag arbeid presteren. Met werkgevers worden geassimileerd dezen die de met werknemers gelijkgestelden tewerkstellen. De verwijzing in de assimilatieregeling naar het gezag sluit elke uitbreiding naar aannemingscontractanten uit. De Belgische regelgeving bevat dus geen direct verweermiddel tegen CAO-ontwijking door het sluiten van aannemingsovereenkomsten. Met het art. 2, 1° was het er de Belgische wetgever trouwens in hoofdzaak om te doen de toepassing van CAO's op overheids personeel niet uit te sluiten en de rechten veilig te stellen van werknemers waarvan de tewerkstelling geschiedde in het raam van een nietige arbeidsovereenkomst (zie verder).

b. Statutair personeel

De Nederlandse WCAO is enkel van toepassing op de werkgevers en werknemers van de particuliere sector. Nederland kent, net zoals België, een eigen regelgeving met betrekking tot het collectief onderhandelen en het collectief overleg in de publieke sector.⁴⁶

Deze wetgevingen beantwoorden aan eigen principes, die aansluiten bij de eigenheid van de tewerkstelling in de publieke sector.⁴⁷ Art. 2, 3° van de Belgische CAO-Wet bepaalt dan ook dat de wetsbepalingen geen toepassing vinden op de personeelsleden in overheidsdienst en de werknemers van het door de overheid gesubsidieerde onderwijs.⁴⁸

46 De collectieve verhoudingen tussen de overheid en de vakorganisaties van haar personeel maken het voorwerp uit van de Wet van 19 december 1974. Deze wet voert een apart stelsel van collectief onderhandelen en collectief overleg plegen in. Zie Janvier, R. en Rigaux, M., *De individuele en collectieve arbeidsverhoudingen in de publieke en particuliere sector, een beknopte juridische vergelijking*, in *Ambtenarenbeleid en arbeidsverhoudingen*, Gevers, P. (ed.), Brugge, Die Keure, 1987, 114. Er is prake van een duidelijke toenadering van de publieke tot de particuliere sector in dit opzicht. Zie o.a.: Rood, M.G., *Over ontwikkelingen in het ambtenarenrecht en hun grenzen (I)*, Openbaar Bestuur 1993, nr. 8, p. 16-21; voorts: Sociaal Maandblad Arbeid 1993, 48° jg., nr. 20, Themanummer veranderingen in het ambtenarenrecht.

47 Zie Janvier, R. en Rigaux, M., l.c., *ibid.*

48 Hieronder vallen ook de leden van het onderwijzend personeel van het door de overheid gesubsidieerde vrij onderwijs. In het Nederlandse taalgebied wordt hun rechtspositie geregeld door een Decreet van 27

Toepassingsgebied van de wet

Nochtans voorziet het laatste lid van voormelde bepaling in de mogelijkheid om collectieve arbeidsovereenkomsten door een in ministerraad overlegd K.B. geheel of gedeeltelijk toepasselijk te verklaren op de hiervoor opgegeven tewerkgestelde personeelsleden.⁴⁹ Van deze mogelijkheid werd door de overheid tot op heden nog geen gebruik gemaakt. Overigens wordt vrij algemeen aangenomen dat de toepassing van deze wetsbepaling een strijdigheid zou opleveren met het in art. 66 van de Grondwet neergelegde beginsel van de eenzijdige vaststelling door de Koning van de arbeidsvoorwaarden van zijn ambtenaren.⁵⁰

maart 1991. Voor commentaar verwijzen we naar: Rauws, W., De rechtspositie van het personeel van het vrij gesubsidieerd onderwijs, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 4, Rigaux, M. (ed.), Antwerpen, Maklu, 1995, 496. Het decreet voorziet in de oprichting van eigen paritaire comités voor het vrij gesubsidieerd onderwijs.

49 Zie in verband met de mogelijkheid tot uitbreiding naar de publieke sector: Mazy, A., l.c., 209 e.v.; Rigaux, M., *Arbeidsverhoudingen en sociale aktie*, doctoraatsthesis, Wilrijk, Universiteit Antwerpen (U.I.A.), 1978, 231 en 232.

50 Voor een uitgebreider toelichting bij het streven naar standaardisering, zie: Rigaux, M., *Werkzekerheidsbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten*, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 4, Rigaux, M. (ed.), Antwerpen, Maklu, 1993, 443, nr. 635.

4 Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst

4.1 Twee zijden, meer partijen

In de Westeuropese stelsels van collectieve arbeidsverhoudingen werd de collectieve arbeidsovereenkomst doorgaans geconcipieerd als een overeenkomst, gesloten tussen de twee bedrijfsgenoten: de georganiseerde werknemers en de al dan niet georganiseerde werkgevers. Door collectief op te treden en te onderhandelen over de prijs waartegen en de voorwaarden waaronder ze hun arbeidspotentieel willen ter beschikking stellen, pogen de werknemers hun economische ondergeschiktheid gedeeltelijk te neutraliseren. Zoals eerder aangegeven, streven de georganiseerden op deze wijze ernaar door de standaardisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden de sociale concurrentie binnen de onderneming en binnen de bedrijfstak tot een minimum te beperken.⁵¹ De werkgevers van hun kant slagen erin een gedeelte van de productie- en dus concurrentievoorwaarden te uniformiseren. Ze betrachten de sociale vrede te verstevigen.⁵² De overheid heeft baat bij het systeem omdat zij kan bogen op stabiele sociale verhoudingen.

Dezelfde overheid treedt, ondanks een reële betrokkenheid bij de paritaire arbeidsvoorwaardenbepaling, in regel niet op als derde contracterende partij. Zij stelt hooguit de bedrijfsgenoten een

51 Standaardisering van arbeidsvoorwaarden is nauw verbonden met de handhaving van de sociale vrede. De CAO benaastigt beide doeleinden. De collectieve arbeidsovereenkomst heeft immers een dubbele functie. Vooreerst dient de CAO om de loon- en arbeidsvoorwaarden vast te leggen. Tevens vormt de collectieve arbeidsovereenkomst ook een instrument van conflictbeheersing. De CAO betreft aldus een "bestandsakkoord". Deze dubbele functie betreft een algemeen en internationaal gegeven. Cordova, E., *Collective bargaining, in Comparative labour law and industrial relations*, Blanpain, R. (ed.), Deventer, Antwerp, Boston, London, Frankfurt, Kluwer, 1982, 222-223.

52 Zie Cordova, E., l.c., *ibid.*

infrastructuur voor onderhandelingen en overleg ter beschikking. Zoals hierboven reeds gemeld, hebben zowel de Nederlandse als de Belgische overheid, op in de tijd gelimiteerde uitzonderingen na, zich aan deze gedragsregel gehouden. In beide rechtsstelsels betreft de CAO dus onbetwistbaar een *tweezijdige overeenkomst*. Deze tweezijdigheid ligt trouwens verankerd in de door beide landen goedgekeurde en geratificeerde verdragen van de Internationale arbeidsorganisatie.⁵³ De tweezijdigheid volgt trouwens ook uit de wettelijke definities, die tevens de eventualiteit voorzien dat de CAO een *meerpartijenovereenkomst* is. Als gevolg van het vakverenigingspluralisme, dat de beide systemen van arbeidsverhoudingen kenmerkt, kunnen immers zowel aan werkgevers- als aan werknemerszijde, meerdere organisaties als partijen optreden.⁵⁴ De praktijk der collectieve onderhandelingen wijst trouwens uit, dat de door de wetgever gecreëerde mogelijkheid vaak met de realiteit overeenstemt.⁵⁵ Hieruit volgt dat in beide rechtsstelsels, indien nodig, de gemeenrechtelijke regels inzake meerpartijenovereenkomsten complementair en suppletoir op de CAO's van toepassing zullen zijn.⁵⁶

-
- 53 Het concept van de principiële tweezijdigheid van de CAO komt duidelijk naar voren in het IAO-Verdrag nr. 98. Zie Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W. en Rigaux, M., *Algemene beginselen van het Belgisch arbeidsrecht, I, Collectief arbeidsrecht*, o.c., 37 en 38. De tweezijdigheid van het collectief onderhandelen blijkt eveneens uit de art. 5 en 6 van het door beide landen geratificeerde ESH.
- 54 Het vakverenigingspluralisme is een rechtstreeks gevolg van de positieve syndicale vrijheid, zoals die door de nationale wetgeving en door het IAO-Verdrag nr. 87 wordt gegarandeerd. Zie Bakels, H.L., *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, o.c., 146.
- 55 Dit blijkt indirect uit het door Bakels voor Nederland gegeven overzicht van werkgevers- en werknemersorganisaties. Bakels, H.L., o.c., 146-152. Schoolvoorbeeld van meerpartijenovereenkomsten zijn de in de Belgische Nationale Arbeidsraad gesloten interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten. Meerpartijdigheid bij CAO's volgt ook uit de samenstelling van de voor het Belgische CAO-onderhandelen van wezenlijk belang zijnde paritaire comités. Zie voor wat de samenstelling van de NAR en de paritaire comités betreft: Rombouts, J., *De paritaire organen in België*, Lier, Van In, 1976, 36 e.v., 39 e.v.
- 56 Het meerpartijenkarakter van de CAO speelt zowel een rol bij het tot stand komen als ook het beëindigen van de overeenkomst. Het probleem

4.2 Eén of meer werkgevers, één of meer verenigingen of organisaties van werkgevers en van werknemers

a. Eén of meer werkgevers

In de meeste Westeuropese rechtsstelsels, en dus ook in de bestudeerde, betreft het een vast gegeven dat één of meer werkgevers als contractpartij(en) bij een CAO kunnen optreden. De onderneming wordt immers als een collectiviteit op zich beschouwd. De onderneming vormt een trefpunt van kapitaal, productiemiddelen en personen.⁵⁷ Dat één of meer werkgevers als partij kunnen optreden, concretiseert de optie van de wetgever, die wil dat naast afspraken op het niveau van de bedrijfstak, ook collectieve arbeidsovereenkomsten op het echelon van de onderneming zouden kunnen tot stand komen. Zoals hiervoor reeds aangegeven, verwijst de term "werkgever" naar de onderneming in zijn contractuele verschijningsvorm. Dat meer werkgevers partijen kunnen zijn bij een overeenkomst, opent de mogelijkheid om CAO's te sluiten voor een bepaald industriegebied, een bepaalde regio, een transnationale onderneming of een holdingmaatschappij.⁵⁸ Het voor

kan rijzen wanneer bv. een Nederlandse CAO werd aangegaan door een vereniging, die niet over de volledige rechtsbevoegdheid beschikt. Volgens Olbers zou de overeenkomst verder blijven bestaan met als overblijvende partijen die verenigingen, die wel volledige rechtsbevoegdheid bezitten. Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 10. De vraag kan nochtans rijzen of het betrekken van alle organisaties van werknemers- en/of werkgeverszijde geen substantieel bestanddeel van de overeenkomst kan uitmaken? Immers de betrokkenheid van alle organisaties vormt een supplementaire garantie voor sociale vrede ... en het realiseren van sociale vrede betreft een wezenlijk doel van de CAO. Het meerpartijenkarakter van de CAO speelt eveneens een rol bij het tot stand komen ervan in het Belgisch recht. Terecht releveert B. Mergits dan ook het meerpartijenkarakter in zijn studie over de geldigheidsvereisten. Mergits, B., De geldigheids- en vormvereisten van de CAO, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 3, Rigaux, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1990, 4, nr. 5.

57 Zie Rigaux, M., *Arbeidsverhoudingen en sociale aktie*, o.c., 608 e.v.

58 Hoewel de Belgische wetgever, net zoals de Nederlandse, door toe te laten dat een werkgever als contractpartij optreedt, de mogelijkheid voor het aangaan van ondernemings-CAO's heeft opengelaten, stellen

het verbinden van de werkgever bevoegde orgaan varieert in functie van de rechtsvorm, die de onderneming heeft aangenomen.⁵⁹

b. Verenigingen en organisaties

Bij de lectuur van beide wettelijke definities, valt onmiddellijk een verschil in terminologie op. Daar waar art. 1 van de Nederlandse wet preciseert dat één of meer verenigingen van werkgevers en van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid kunnen contracteren, gewaagt de Belgische CAO-Wet van één of meer organisaties van werknemers en werkgevers. De term "organisaties" verwijst naar representatieve organisaties, zoals omschreven in art. 3 van de Belgische CAO-Wet. Dit terminologisch onderscheid verwijst naar een fundamenteel verschillende benadering van de problematiek door de nationale wetgevers. De Nederlandse wetgever heeft het meest de interne logica van het recht gerespecteerd, door voor het contracteren het vereiste van het bezitten van volledige rechtsbevoegdheid voorop te stellen.⁶⁰ Hij respecteert nog altijd deze logica, wanneer hij in art. 2 van de wet als tweede vereiste om te kunnen contracteren, poneert dat statuten van de vereniging in de mogelijkheid moeten voorzien collectieve

we vast dat hij deze collectieve arbeidsovereenkomsten minder waardeert dan de interprofessionele of sectorale. Dit komt duidelijk tot uiting in de in art. 51 CAO-Wet uitgewerkte hiërarchie der rechtsbronnen. Zie hieromtrent: Van Eeckhoutte, W., *De hiërarchie van de arbeidsrechtelijke normen*, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht 2*, Rigaux, M. (ed.), Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1987, 227, nr. 319.

59 Anders dan de Nederlandse wet, voorziet de Belgische in een vermoeden dat de afgevaardigden van de organisaties bevoegd zijn hun organisaties te verbinden. Het vermoeden van art. 12 is onweerlegbaar. Dergelijk vermoeden bestaat niet in het geval van een werkgever die als contractpartij optreedt. Zie Petit, J., o.c., 66, nr. 91. Ook de Nederlandse WCAO laat de mogelijkheid van ondernemings-CAO's open. Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 12.

60 Door het vereiste van de volledige rechtsbevoegdheid bezittende verenigingen, sluit het Nederlandse CAO-recht volledig bij het verenigingsrecht aan. Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 11.

arbeidsovereenkomsten te sluiten.⁶¹ Zodoende heeft de Nederlandse wetgever de materie van het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten volledig ingewerkt in het algemene leerstuk van de rechtsbevoegdheid van de verenigingen.⁶² De wetgever kon deze weg kiezen, daar in Nederland de vakverenigingen in regel de hoedanigheid bezaten (en nog steeds bezitten) van rechtspersoon. De link tussen bevoegdheid om CAO's te sluiten en het verenigingsrecht is veel minder uitgesproken in de context van het Belgisch recht.⁶³ Vooreerst hebben de Belgische vakverenigingen tot op heden geweigerd zich te integreren in het rechtssysteem en hebben ze derhalve de rechtspersoonlijkheid geweerd.⁶⁴ Omwille van hun machtspositie (sterke organisatiegraad) heeft de wetgever ze tot op heden ook de rechtspersoonlijkheid niet kunnen opleggen. Pogingen om ze te overhalen zich in het stelsel te integreren faalden eveneens.⁶⁵ Voorts is in het Belgisch recht, in tegenstelling tot het Nederlands, het verenigingsrecht niet gecoördineerd, laat staan gecodificeerd.⁶⁶ De Belgische wetgever die na 1945 de

61 Ook deze regel is in overeenstemming met de beginselen van het algemeen verenigingsrecht. De statuten moeten deze bevoegdheid uitdrukkelijk vermelden. De bevoegdheid wordt niet vermoed. Bakels, H.L., o.c., 156.

62 Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., *ibid*.

63 De Belgische wetgever maakt in feite volledige abstractie van de rechtspositie van de contracterende organisatie en van het al dan niet bestaan van een statutaire onderhandelingsbevoegdheid. De wetgever wou niet interveniëren in het interne verenigingsgebeuren. Organisaties met rechtsbevoegdheid worden op dezelfde wijze behandeld als organisaties met beperkte of zonder rechtsbevoegdheid.

64 Zie Lenaerts, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent-Leuven, Story-Scientia, 1973, p. 335, nr. 233. Deze auteur lag mede aan de grondslag van de rechtsfiguur van de functionele rechtspersoonlijkheid (zie verder sub 4.2.c. Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W. en Rigaux, M., o.c., 33-34).

65 Zie Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W. en Rigaux, M., o.c., *ibid*.

66 Het Belgisch verenigingsrecht is niet erg uitgebreid. Benevens de erkenning van de verenigingsvrijheid als sociaal grondrecht in de Grondwet en in door België geratificeerde internationale en Europese verdragen, komt het verenigingsrecht aan de orde in de Wet van 24 mei 1921. Het verenigingscontract maakt in het BW niet het voorwerp uit van een specifieke regeling. Wel kan uit de omschrijving door art.

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst

vakverenigingen (ook deze van werknemers) bij de overlegstructuren wou betrekken, ging over tot het toekennen aan deze "feitelijke verenigingen" van die specifieke rechtsbevoegdheden nodig om in de structuren te kunnen functioneren. De Belgische doctrine wijst, onder invloed van een rechtspraak van de Raad van State, deze fragmentaire rechtspersoonlijkheid doorgaans aan met de benaming "functionele persoonlijkheid". De wetgever van 1968 beschouwde de vakverenigingen van werknemers en van werkgevers als "instituten van de overlegeconomie" en schoof de representativiteit die ze zowel feitelijk als in rechte hadden verworven naar voor als voorwaarde voor deelneming aan de collectieve onderhandelingen. Deze representativiteit legitimeerde het toekennen door de wetgever van de bevoegdheid collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten.⁶⁷

c. Rechtsbevoegdheid, rechtspersoonlijkheid en functionele persoonlijkheid

Zoals hiervoor reeds aangegeven, hanteert de Nederlandse wetgever een dubbel criterium om verenigingen de rechtsbevoegdheid CAO's te sluiten toe te wijzen: vooreerst dient de vereniging over de volledige rechtsbevoegdheid te beschikken; voorts moeten de statuten van de vereniging ook in de bevoegdheid CAO's te sluiten voorzien. Tegenover deze duidelijke Nederlandse optie, staat de door de Belgische wetgever gevolgde weg van de "functionele persoonlijkheid".

Volledige rechtsbevoegdheid

Aanvankelijk stelde de Wet van 24 december 1927 als vereiste het bezitten van rechtspersoonlijkheid. Ingevolge een wetswijziging in 1976,

1832 BW van het vennootschapscontract indirect een omschrijving van het verenigingscontract worden afgeleid.

67 Collectieve arbeidsovereenkomsten genereren regels die op alle of een substantieel deel van de werkgevers- en de werknemerspopulatie van toepassing zullen zijn. De zeer extensieve binding, waarvoor de Belgische wetgever heeft geopteerd, kan niet worden verrechtvaardigd zonder de representativiteit. Zie over de representativiteitscriteria: Lenaerts, H., Inleiding tot het sociaal recht, Gent, Story-Scientia, 1988, 165, nr. 143.

werd rechtspersoonlijkheid vervangen door volledige rechtsbevoegdheid.⁶⁸ De vereniging moet opgericht zijn bij notariële akte of de statuten van de vereniging moeten opgenomen zijn in een dergelijke akte. Overeenkomstig art. 29 van Boek 2 BW is een volledige rechtsbevoegdheid bezittende vereniging ertoe gehouden zich in te schrijven in de verenigingsregisters van de Kamer van Koophandel. Hierdoor wordt het makkelijker te achterhalen wie bevoegd is om de vereniging te binden. Overeenkomstig de regels van het algemeen verenigingsrecht dienen de statuten van de vereniging aan te wijzen wie de vereniging kan binden en wie namens de vereniging collectieve arbeidsovereenkomsten kan aangaan. Eventueel kunnen de statuten ook bepalen dat de bestuurders de overeenkomst enkel kunnen sluiten na goedkeuring van de CAO door de ledenvergadering of algemene vergadering. Een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten door een vereniging met beperkte rechtsbevoegdheid is nietig. De CAO zal slechts dan toch rechtsgevolgen kunnen sorteren, indien naast voormelde vereniging ook verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid als contractpartij bij de CAO betrokken zijn.⁶⁹ De juridische opportuniteit van het door de wetgever gestelde vereiste van de volledige rechtsbevoegdheid, wordt door Olbers in twijfel getrokken.⁷⁰ Zo wordt ondermeer betreurd dat door zijn optreden de wetgever de aansluiting tussen recht te onderhandelen en recht te staken heeft gemist. Art. 6 van het ESH kent het recht te staken immers ook toe aan individuele werknemers, en a fortiori aan werknemers die lid zijn van verenigingen met beperkte rechtsbevoegdheid.⁷¹

In de statuten omschreven

De vermelding door de statuten van de bevoegdheid om CAO's aan te gaan vormt een tweede *conditio sine qua non*. Dit vereiste strookt volkomen met de logica van het verenigingsrecht en het CAO-recht.

68 Zie Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 10.

69 Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 11.

70 Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., *ibid*.

71 Zie Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., *ibid*.

Partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst

Met het verenigingsrecht omdat de CAO voor de leden niet enkel rechten, maar ook verplichtingen inhoudt; met het CAO-recht omdat de binding van de leden van een contracterende vereniging de grondslag vormt voor een volwaardige normatieve en diagonale binding en werking.⁷²

Functionele persoonlijkheid, beperkte rechtsbevoegdheid met de representativiteit als legitimatie

Tegenover het Nederlandse rechtsstelsel, dat het bezitten van volledige rechtsbevoegdheid als voornaamste vereiste definieert, staat het Belgische, waarin de erkenning als representatieve organisatie als voorwaarde wordt geformuleerd om de specifieke en beperkte rechtsbevoegdheid om CAO's te sluiten te verwerven. De representativiteit legitimeert het verwerven van rechtsbevoegdheid.⁷³ Merkwaardig is wel dat de Belgische wetgever hierbij volledig abstractie maakt van de wijze en de mate, waarin een organisatie in het recht is geïntegreerd. Ook al bezitten (sectorale) werkgevers- en werknemersorganisaties de rechtspersoonlijkheid, dan nog zullen ze slechts collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen aangaan als ze de vereiste representativiteit hebben verworven. Werknemersorganisaties met rechtspersoonlijkheid zijn niet erg talrijk. Sectorale werkgeversorganisaties hebben daarentegen wel vaak rechtspersoonlijkheid, omdat ze hetzij de vorm van een

72 Zie sub 5.2.a.

73 Eigen aan de rechtsfiguur van de CAO in het bijzonder van de autoregulering in het algemeen, is dat de wetgever de vertegenwoordigers van de direct betrokken groepen de bevoegdheid toekent om regelgeving te ontwerpen die bindend is voor de integraliteit van de groepen of voor een substantieel deel ervan. De verwerving van de hoedanigheid van representatieve of meest representatieve organisatie vormt voor de wetgever de legitimatie van de toekenning van de regulerende bevoegdheid. Dit is zeker het geval in een stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen, als het Belgische, waarin de meeste vakorganisaties van werknemers rechtspersoonlijkheid van gemeen recht missen. Zie Rigaux, M., CAO: overeenkomst of onderhandeld reglement, l.c., 421. Door de wijze waarop hij de representativiteit heeft opgevat, creëerde de Belgische wetgever een soort "impliciet vermoeden" van representativiteit.

beroepsvereniging, hetzij de vorm van een vereniging zonder winstoogmerk hebben aangenomen. Ondanks deze rechtspersoonlijkheid zullen ze slechts over de rechtsbevoegdheid CAO's te sluiten beschikken, indien ze krachtens de CAO-Wet als representatief werden erkend.⁷⁴ Welk orgaan nu bevoegd is om de organisatie te binden wordt uitgemakt aan de hand van de standregelen van de organisatie en aan de hand van het gemeen recht. Art. 12 van de CAO-Wet schept een onweerlegbaar vermoeden dat de afgevaardigden van de organisaties bevoegd zijn om de organisatie te binden.

Zoals eerder aangegeven maakt de bevoegdheid collectieve arbeidsovereenkomsten aan te gaan deel uit van de aan de representatieve organisaties toegekende functionele persoonlijkheid, en van het geheel van bevoegdheden die door de wetgever aan deze organisaties werden toegekend, teneinde ze toe te laten aan en in de sociaal economische overlegstructuren te participeren en te functioneren.⁷⁵

d. Wettelijke versus jurisprudentiële representativiteit

Zoals eerder reeds aangegeven, opteerde de Belgische wetgever bij het structureren van de collectieve arbeidsverhoudingen voor de representativiteit als criterium van betrokkenheid. Dat dezelfde wetgever deze representativiteit op het interprofessionele en sectorale vlak omschreef beantwoordt niet enkel aan politieke motieven⁷⁶, maar ook

74 Bijgevolg betreft een collectieve overeenkomst aangegaan door een sectorale werkgeversorganisatie met de adequate rechtsbevoegdheid geen CAO in de zin van de Wet van 5 december 1968. De bindende kracht van dergelijke overeenkomst zal moeten worden onderbouwd door rechtsfiguren van het gemeen recht.

75 Zie Lenaerts, H., *Inleiding tot het sociaal recht*, Gent-Leuven, Story-Scientia, 1973, 335, nr. 233; Stroobant, M., *Arbeidsrecht, I, Collectief arbeidsrecht*, Brussel, VUB, 1974, 87.

76 De keuze van de omschrijving van de representativiteit op interprofessioneel en sectoraal vlak lijkt ons te zijn ingegeven door volgende motieven:

- het benaastigen van een verregaande standaardisering van loon- en arbeidsvoorwaarden teneinde sociale concurrentie uit te sluiten;
- het beperken van de interne syndicale concurrentie gekoppeld aan het mijden van een categoriaal syndicalisme;

aan de wens om de solidariteit onder de werknemers en onder de werkgevers te stimuleren.⁷⁷ Zeer uitzonderlijk werkt de Belgische wetgever met representativiteit op het ondernemingsvlak. Zo maakt de Bedrijfsorganisatiewet een uitzondering op het beginsel van de interprofessionele en sectorale solidariteit; een uitzondering wat betreft de modaliteiten van voordracht van kandidaten voor de kaderafgevaardigden in de ondernemingsraad.⁷⁸

Hoewel de praktijk uitwijst dat het zich weinig voordoet, houdt de aanpak van de Belgische wetgever het gevaar in van *décallage* tussen de formele en de reële representativiteit.⁷⁹

Een fundamenteeler probleem betreft de wijze waarop de Belgische wetgever de representativiteitscriteria heeft geformuleerd. Terecht kan worden geponoerd dat deze criteria, zoals ze onder andere in de CAO-Wet zijn omschreven, veeleer kenmerken betreffen van vakorganisaties die de overheid bij de collectieve overlegstructuren wilde betrekken, dan wel voorwaarden waaraan voldaan dient te worden om representati-

– het bevorderen van werknemers- en werkgeverssolidariteit.

77 De Belgische wetgever verkoos daarom ook bij voorkeur te werken met algemene vakorganisaties. Wat de werknemersorganisaties betreft wordt slechts één uitzondering op dit principe gemaakt. In het raam van de Bedrijfsorganisatiewet kunnen, voor wat de vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingsraden aangaat, categorale kaderbonden de representativiteit verwerven. Zie Rigaux, M., De vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingsraad, T.P.R., 1987, 3, nr. 2.

78 Zie Rigaux, M., l.c., 3, nr. 2.

79 Een *décallage* tussen formele en reële representativiteit kan zich vooral voordoen op het ondernemingsniveau. Wanneer de werkgever met een representatieve organisatie een akkoord sluit, betreft dit een volwaardige CAO. Het systeem van binding, vervat in art. 19 CAO-Wet resulteert in de binding van alle werknemers, ook al telt de werknemersorganisatie, contractpartij, ternauwernood leden in de onderneming. Dergelijke toestand is veeleer theoretisch, daar een redelijk en behoedzaam werkgever de door hem afgesproken loon- en arbeidsvoorwaarden graag door een substantieel deel van de werknemerspopulatie gedragen weet.

viteit te verwerven.⁸⁰ Door het gesloten karakter van het systeem, schermt de door de wetgever georganiseerde representativiteit, de als dusdanig erkende organisaties af van mogelijke concurrenten. Deze toestand gaf voor België reeds aanleiding tot diverse klachten van niet-representatieve vakverenigingen bij het Internationaal Arbeidsbureau.⁸¹

Jurisprudentiële representativiteit

Het concept "representativiteit" is niet vreemd aan het Nederlands arbeidsrecht. Representativiteit wordt als een vereiste geformuleerd voor het participeren van vakverenigingen aan de organen van de publiekrechtelijke bedrijfsorganisatie.⁸² De Nederlandse wetgever heeft evenwel het bezitten van representativiteit niet tot een voorwaarde verheven voor het sluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. Het bezitten van een volledige rechtsbevoegdheid en van een statutaire bevoegdheid volstaan om als contractpartij te kunnen optreden. Ondanks deze duidelijke optie van de wetgever, moeten we vaststellen dat de vraag naar de representativiteit bij het sluiten van CAO's toch, zij het op een secundaire en onrechtstreekse wijze, aan de orde komt. Olbers' overzicht van rechtsleer en rechtspraak leert ons dat de vraag naar de feitelijke representativiteit ter sprake komt, wanneer de rechter wordt geconfronteerd met de vraag uit te maken of een vereniging al dan niet mee mag deelnemen aan de CAO-onderhandelingen.⁸³ Geplaatst voor de vraag van een geweerde vereniging om toch aan de onderhandelingen te mogen participeren, wordt de rechter genoodzaakt de feitelijke representativiteit van de organisatie op sectoraal niveau of

80 Zie Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W. en Rigaux, M., o.c., 35, nr. 61.

81 Zie in verband met de laatste klachten: Conférence internationale du Travail, 78^e session 1991, Rapport III (Partie 4A), Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève, B.I.T., 1991, 166-167; Conférence internationale du Travail, 80^e session 1993, Rapport III (Partie 4A), Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève, B.I.T., 1993, 188.

82 Zie Bakels, H.L., Schets van het Nederlands arbeidsrecht, o.c., 243.

83 Zie Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 11 en 12.

op niveau van de onderneming te onderzoeken. Een gelijkaardig probleem rijst, wanneer een uit het sectoraal onderhandelen geweerde "grotere" vakvereniging, wil horen verklaren dat hij ondanks de sectorale CAO nog het recht heeft om op het vlak van de onderneming te onderhandelen.⁸⁴

Een andere keerzijde van de rechtsbevoegdheidsmedaille is dat problemen kunnen rijzen in verband met de *onafhankelijkheid* van sommige vakverenigingen van werknemers. Vrije en van elkaar onafhankelijke vakverenigingen van werknemers en werkgevers vormen een premisse voor vrije CAO-onderhandelingen.⁸⁵ "Company-trade unionism" is strijdig met de onderlinge onafhankelijkheid van de onderhandelingspartijen, zoals deze wordt voorgeschreven en gewaarborgd door het IAO-Verdrag nr. 98.⁸⁶

4.3 De overheid

Reeds eerder werd gepreciseerd dat de overheid in beginsel vreemd blijft aan de eigenlijke CAO-onderhandelingen. Zij fungeert niet als contractpartij maar betoont een reële betrokkenheid bij deze onderhandelingen. Tevens werd er eerder in deze verhandeling reeds op gewezen, dat zowel de Nederlandse als de Belgische overheid beperkt in de tijd collectief overleg hebben geleid.⁸⁷

84 Dit doet eveneens een probleem rijzen in verband met onderhandelingsvrijheid en hiërarchie van collectieve arbeidsovereenkomsten. Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., *ibid.*

85 Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., *ibid.*

86 Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W. en Rigaux, M., o.c., 27, nr. 42.

87 Zie sub 2.1.b.

5 Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst (exclusief de algemeen verbindend verklaring)

5.1 Op de binding toepasselijke regels: specifiek dwingende regels versus regels van gemeen recht

De uitgebreide werking eigen aan collectieve arbeidsovereenkomsten, dwong de meeste Westeuropese wetgevers, specifieke dwingende rechtsregels uit te werken met betrekking tot de binding.⁸⁸ Ook in de Nederlandse en Belgische rechtssystemen volstonden de civielrechtelijke regels niet om de gebondenheid van individuele werknemers en werkgevers te verklaren. In Nederland kwam de wetgever reeds in 1927 reglementerend tussenbeide. Daaraan was voorafgegaan een summierere erkenning van het instituut van de cao, opgenomen in de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst in 1907 (art. 7A: 1637n BW). De Wet van 24 december 1927 vormt nog steeds de grondslag voor de regeling van de rechtspositie van de CAO. Een decennium later, bij Wet van 25 mei 1937, organiseerde de wetgever de algemeen verbindend verklaring en de onverbindend verklaring van dezelfde CAO.⁸⁹ In België dateren de eerste wetgevende initiatieven reeds van het begin van deze eeuw.⁹⁰ We dienen nochtans 9 juni 1945 te schrijven, vooraleer ook de Belgische wetgever een beperkte reglementering voor collectieve arbeidsovereenkomsten uitwerkt.⁹¹ Een volledige en definitieve wettelijke interventie volgt met de Wet van

88 Zie sub 2.2.

89 Zie Bakels, H.L., o.c., 157.

90 Zie Petit, J., o.c., 14, nr. 13.

91 Zie Petit, J., o.c., 17, nr. 19.

Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst

5 december 1968. Nederlandse en Belgische wetgevers streefden er beide in eerste instantie naar de CAO als overeenkomst in het gemeen recht in te passen. Ten aanzien van deze specifieke dwingende regels verhouden de gemeenrechtelijke regels zich complementair en suppletoir.⁹² Hierna worden de Nederlandse en Belgische bindingssystemen met elkaar vergeleken in functie van het soort bepaling. Zoals hoger reeds werd aangegeven, onderscheidt het Nederlandse recht naast normatieve en obligatoire, ook diagonale bepalingen. Terwijl het Belgische arbeidsrecht de normatieve bepalingen onderverdeelt in individueel en collectief normatieve en de obligatoire opdeelt in impliciete of wezenlijke en expliciete.⁹³ De rechtsbinding van bepalingen is waard wat de toepassing ervan waard is. Dit noopt ons ertoe om ook de vraag naar de afdwingbaarheid en of handhaving aan te snijden. De vergelijking van de bindingssystemen betreft zowel de binding *ratione personae*, *ratione loci* als *ratione temporis*.

5.2 Binding van de normatieve bepalingen

a. Binding *ratione personae* – personele binding

De personele binding van de normatieve bepalingen is in het *Nederlands recht* gegrondvest op volgende pijlers: de binding aan de collectieve arbeidsovereenkomst, de betrokkenheid bij de overeenkomst, de wederzijdse gebondenheid – in België volgt de gebondenheid van de werknemer uit die van de werkgever – als voorwaarde voor de toepassing van de normatieve bepalingen in de individuele arbeidsrelatie. De automatische doorwerking (Belgisch: *convertie*, Nederlands: *stempelwerking*) van de normatieve bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst van de gebonden werkgevers en werknemers,

92 Complementair. De gemeenrechtelijke bepalingen vullen de specifiek dwingende bepalingen aan.

Suppletoir. Gemeenrechtelijke bepalingen moeten wijken van zodra ze in concurrentie komen met de specifiek dwingende. Rigaux, M., *De relatieve vredesplicht als wezenlijke obligatoire bepaling: fictie of realiteit* ?, i.c., *ibid*.

93 Diagonale bepalingen. Bakels, H.L., o.c., 161.

de blauwdrukfunctie of incorporatie en de verplichting voor de werkgever om de normatieve bepalingen ook toe te passen op de niet gebonden werknemers.

Een eerste belangrijke vereiste voor de personele binding van de normatieve bepalingen betreft de *gebondenheid*. Overeenkomstig art. 9, 1° van de CAO-Wet, zijn de werkgevers en de werknemers, leden van contracterende verenigingen, aan de CAO gebonden.⁹⁴ Voor de leden vangt de binding aan op het ogenblik van het totstandkomen van de CAO. Lid worden van een contracterende vereniging, impliceert gebondenheid aan de door de vereniging gesloten overeenkomsten, vanaf het ogenblik van de acceptatie van het lidmaatschap.⁹⁵ Opzegging van of verlies van het lidmaatschap, heft de gebondenheid niet op.⁹⁶ Lidmaatschap genereert gebondenheid, doch gebondenheid vormt geen synoniem voor effectieve toepassing. Van gebondenheid zal slechts sprake kunnen zijn indien de gebonden werknemer en werkgever voldoen aan het tweede vereiste van de *betrokkenheid*. Het reeds geciteerde art. 9 bepaalt dat leden bij de CAO betrokken dienen te zijn. Hieronder begrijpt men dat de leden binnen de toepassings sfeer van de CAO dienen te vallen. Overeenkomstig art. 9, 2° WCAO vinden de normatieve bepalingen slechts toepassing in de individuele arbeidsrelatie, indien zowel werknemer als werkgever gebonden zijn. Deze *wederzijdse gebondenheid* als voorwaarde voor een normatieve werking heeft het Nederlands recht met het Duitse gemeen.⁹⁷ Voornoemd art. 12 organiseert eveneens de *automatische* doorwerking van de normatieve bepalingen. De met de CAO strijdige bepalingen van de individuele arbeidsovereenkomst zijn nietig en worden door de CAO-bepalingen vervangen.⁹⁸ Art. 13 van de CAO-Wet organiseert de *incorporatie* van de CAO-bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst, voor

94 Het vereiste van gebondenheid. Olbers, M.M., WCAO, art. 1, l.c., 1 en 2.

95 Zie art. 9, 1° WCAO.

96 Zie art. 10, 1° WCAO.

97 Zie Schaub, G., Arbeitsrechtslehrbuch, Munchen, Bechshe Verlagbuch-handlung, 1987, 1332.

98 Zie art. 12, 1° WCAO.

Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst

de aangelegenheden, die door de CAO op een normatieve wijze zijn geregeld, doch niet in de individuele arbeidsovereenkomst aan bod komen (*blauwdrukfunctie*).⁹⁹ Tenslotte dient aangestipt dat de toepassing van de normatieve bepalingen op de niet gebonden werknemers, het voorwerp uitmaakt van een verplichting omschreven in art. 14 van de Wet (de art. 14-ers). De CAO kan evenwel anders bepalen. De CAO-Wet verleent de niet gebonden werknemers geen rechtstreeks vorderingsrecht tegen de werkgever die zijn verplichting ten aanzien van hen niet toepast.¹⁰⁰

De personele binding, zoals deze door de *Belgische wetgever* werd geconcipieerd, sluit duidelijk meer aan bij het Franse dan bij het Nederlandse of het Duitse recht.¹⁰¹

Centraal in het leerstuk van de binding van de normatieve bepalingen naar Belgisch recht, staat de *gebondenheid van de werkgever*. De gebondenheid van de werknemers vormt geen voorwaarde voor de toepassing van de (individueel) normatieve bepalingen in de individuele arbeidsrelatie. Art. 19, lid 4 van de CAO-Wet poneert het beginsel dat alle werknemers van een gebonden werkgever gebonden zijn. De gebondenheid van deze laatste volgt uit: het feit partij te zijn bij een CAO, toegetreden te zijn tot een CAO of lid te zijn van een contracterende werkgeversorganisatie. Werkgevers en dus ook werknemers kunnen tenslotte ook nog op een *suppletoire wijze gebonden* zijn aan de CAO. Zo blijkt uit art. 26 van de CAO-Wet dat de werkgever, die geen lid is van een contracterende organisatie maar wiens onderneming behoort tot het ressort van het paritair orgaan waarbinnen de CAO tot stand kwam, de individueel normatieve bepalingen toch zal moeten toepassen

99 In het Belgisch recht volgt deze werking vooral uit art. 23 CAO-Wet.

100 Zie art. 14 WCAO. Op de problematiek van de art. 14ers wordt dieper ingegaan bij de behandeling van de afdwingbaarheid en handhaving van de normatieve bepalingen, sub 5.5.a.

101 Zie Lyon-Caen, G. en Pelissier, J., o.c., 921-822, nr. 852. Het lidmaatschap van de vakorganisatie van de werknemer blijft zonder invloed op de binding. De gebondenheid van de werkgever genereert de gebondenheid van al zijn werknemers.

in de relatie met zijn werknemers. Het loutere feit dat de onderneming tot het ressort behoort van het paritair orgaan, genereert dus een gebondenheid aan de individueel normatieve bepalingen van een niet algemeen verbindend verklaarde CAO, voor zover de individuele arbeidsovereenkomst geen andersluidende bepaling inhoudt.¹⁰² Net zoals naar Nederlands recht, zullen ook naar Belgisch recht feiten zoals opzegging van de CAO door een contracterende organisatie of werkgever, einde van het lidmaatschap van een contracterende organisatie, gehele of gedeeltelijke overdracht van de onderneming, wijziging van betrokkenheid bij een paritair orgaan, in eerste orde de gebondenheid van de werkgever niet affecteren.¹⁰³

Naast de gebondenheid van de werkgever vormt ook het vereiste van de betrokkenheid van werkgever en werknemer een *conditio sine qua non* voor de toepassing van de individueel normatieve bepalingen. Werkgever en werknemer moeten dus binnen de toepassingsfeer van de collectieve arbeidsovereenkomst vallen. De toepassingsfeer van de CAO is functie van volgende twee factoren: het ressort van het paritaire orgaan, zoals het door de wet of door het besluit werd omschreven en de omschrijving van het toepassingsgebied van de CAO, zoals dit door de partijen werd overeengekomen. De eerste factor speelt uiteraard enkel in de hypothese van een binnen paritair orgaan gesloten collectieve overeenkomst. De bevoegdheid van de organisaties om te contracteren is mede bepalend voor de betrokkenheid, doch speelt slechts in ondergeschikte orde. Het betreft een vereiste voor het geldig aflijnen door de contractpartijen van het toepassingsgebied van de CAO.¹⁰⁴

102 Zie in verband met de *suppletoire* of aanvullende binding: Rauws, W., De binding van de normatieve bepalingen, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 3, I.c., 47, nr. 120.

103 Ook de Belgische wetgever heeft in deze situaties de continuïteit van de binding veilig gesteld. Rauws, W., De binding van de normatieve bepalingen, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 3, I.c., 44 e.v., nr. 116 e.v.

104 Het overschrijden van het bevoegdheidsgebied van het paritair orgaan, brengt de nietigheid van de overeenkomst als binnen paritair orgaan gesloten CAO met zich. Immers de regels die de bevoegdheid van het paritair orgaan vastleggen, behoren tot de openbare orde. Mergits,

Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst

De problematiek van de vaststelling van het toepassingsgebied van de CAO komt uitgebreider aan bod in het raam van de professionele en territoriale binding.

Eenmaal de gebondenheid en de betrokkenheid vaststaand, zorgen de mechanismen van *automatische conversie en incorporatie* ervoor dat de individueel normatieve bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Het betreft een beweging in twee tijden: in een eerste tijd worden de met de CAO strijdige contractbepalingen als nietig beschouwd; in een tweede tijd worden de nietige bepalingen vervangen door de CAO-bedingen. De individueel normatieve CAO-bepalingen gaan ook over in de individuele overeenkomst, indien deze niets bepaalt omtrent de in de CAO behandelde aangelegenheden.¹⁰⁵

b. Binding *ratione loci* – professionele en territoriale binding

In het *Nederlands recht* wordt de professionele en territoriale binding door twee gegevens gedetermineerd: het professionele en territoriale toepassingsgebied van de CAO en in ondergeschikte orde door de professionele en territoriale bevoegdheidssfeer van de contracterende verenigingen, zoals deze uit de statuten blijkt. Het laatste vereiste speelt in ondergeschikte orde, daar het een voorwaarde betreft voor het geldig kunnen omschrijven van het professionele en territoriale toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst.¹⁰⁶ Anders dan in België werden in Nederland de sectorale organen van de bedrijfsorganisatie niet ingeschakeld in de CAO-onderhandelingen. De bedrijfsschappen, die overeenkomstig art. 66 van de WBO (= Wet Bedrijfsorganisatie van 27 januari 1950) kunnen worden opgericht, kregen geen bevoegdheid

B., Geldigheids- en vormvereisten van de CAO, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 3, l.c., 6, nr. 10.

105 De automatische conversie berust op de werking van de art. 10 en 23 van de CAO-Wet. Rauws, W., *De binding van de normatieve bepalingen*, l.c., 39, nr. 109.

106 "Ondergeschikte orde" Om geldig het toepassingsgebied van de CAO te kunnen omschrijven, moeten de contracterende verenigingen de hun eigen statutaire territoriale bevoegdheidssfeer respecteren.

toegewezen inzake sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten.¹⁰⁷ (NB: Krachtens art. 93 lid 2 onder j BBO krijgen ze wel bevoegdheden om regelen m.b.t. lonen en andere arbeidsvoorwaarden te stellen.)

In het *Belgisch recht* dienen twee hypothesen onderscheiden: vooreerst rijst de vraag naar de bepaling van de professionele en territoriale binding van de CAO, gesloten in een paritair orgaan (= Nationale Arbeidsraad, paritaire comités en paritaire subcomités); vervolgens blijft de vraag naar de bepaling van deze binding voor buiten paritair orgaan aangegane collectieve arbeidsovereenkomsten. De eerste hypothese betreft deze die het nauwst aansluit met de realiteit van het sectoraal overleg. Ongeveer alle interprofessionele en sectorale CAO's ontstaan in de schoot van een paritair orgaan.¹⁰⁸ De professionele en territoriale binding van deze overeenkomsten wordt dan ook in eerste instantie bepaald door het ressort van voormeld orgaan; ressort dat op dwingende wijze werd omschreven in de wet of in het oprichtingsbesluit.¹⁰⁹ De contractpartijen zijn bevoegd om binnen de limieten van de vaststelling van het ressort, het professionele en territoriale toepassingsgebied van de CAO te definiëren. De tweede hypothese betreft de buiten paritair orgaan aangegane overeenkomst. De praktijk van de CAO-onderhandelingen wijst uit dat de sociale gesprekspartners nooit echt opteren om buiten de paritaire organen CAO's tot stand te brengen. De zeldzame gevallen, waarin dit toch geschiedt zijn meestal het gevolg van "accidenten" tijdens het onderhandelen. Zo tijdens onderhandelingen blijkt dat niet alle in het paritair orgaan vertegenwoordigde organisaties bereidheid vertonen om de CAO te ondertekenen, komt het voor dat de CAO tot stand komt tussen de enkele organisaties, die wel tot contracteren bereid zijn. De

107 Zie i.v.m. de bedrijfsschappen: Bakels, H.L., Schets van het Nederlands arbeidsrecht, o.c., 246 e.v.

108 De soepelheid van de door de wet opgezette structuren betreft vermoedelijk de voornaamste oorzaak van de afwezigheid van drang om buiten de sectorale structuren te onderhandelen.

109 De primordialiteit van de openbare orde regels op de CAO-regels volgt uit de algemene rechtsleer en uit de hiërarchie der rechtsbronnen, zoals deze in art. 51 CAO-Wet werd uitgewerkt.

Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst

aldus tot stand gekomen overeenkomst voldoet niet aan het door de wet voor in paritair orgaan gesloten CAO's gestelde consensusvereiste.¹¹⁰ De in deze omstandigheden ontstane CAO kwam bijgevolg buiten paritair orgaan tot stand. Voor de vaststelling van de professionele en territoriale binding, gelden dezelfde beginselen als voor de vaststelling van de kwestige binding in het Nederlands recht.

c. Binding *ratione temporis* – temporale binding

Nederlands recht

De binding *ratione temporis* van de normatieve bepalingen wordt beheerst door twee soorten regels: deze die het in werking treden, de duur en het einde van de CAO bepalen en deze die de aanvang, de duur en het einde van de individuele gebondenheid vastleggen. Volgens art. 7 van de CAO-Wet vangt de *werking* van de CAO aan op het ogenblik, dat erin is overeengekomen. Bij stilzwijgen van de CAO, preciseert dezelfde wetsbepaling dat de overeenkomst in werking treedt vijftien dagen na het aangaan. De CAO is van toepassing op de op dat ogenblik bestaande arbeidsovereenkomsten. Overeenkomstig art. 18 kan een collectieve arbeidsovereenkomst nooit voor een periode langer dan vijf jaar worden aangegaan. De CAO kan worden verlengd met een periode van ten hoogste vijf jaar.¹¹¹ Indien de overeenkomst geen duurtijd bepaalt, betreft het een overeenkomst voor onbepaalde duur. Deze kwalificatie lijkt ons misleidend. In tegenstelling tot de Belgische CAO's voor onbepaalde duur, die ongelimiteerd in de tijd kunnen bestaan, wordt de Nederlandse CAO voor onbepaalde duur, door de wet geconverteerd in een overeenkomst voor één jaar.¹¹² De CAO voor bepaalde duur blijft opzegbaar. Laten de partijen evenwel het moment van de opzegging onbenut voorbijgaan, dan wordt de overeenkomst, op grond van art. 19, met één jaar verlengd. De praktijk wijst uit dat CAO's voor een maximale periode van twee jaar worden

110 Het consensusvereiste is omschreven in art. 24 CAO-Wet. Mergits, B., l.c., *ibid*.

111 Art. 18 WCAO. Olbers, M.M., WCAO, art. 18, l.c., 1.

112 Olbers, M.M., WCAO, art. 19 lid 2, l.c., *ibid*.

Nederlands en Belgisch CAO-recht

aangegaan. Voor wat de aanvang en duurtijd van de *individuele gebondenheid* aangaat, verwijzen we naar de personele binding.¹¹³

Uit art. 12 van de CAO-Wet kan worden afgeleid dat de normatieve bepalingen in de individuele arbeidsrelatie blijven *nawerken*. De gebondenheid van de leden van de contracterende verenigingen bij de overeenkomst neemt een einde bij het ophouden te bestaan van de CAO. Dit impliceert echter nog niet dat de individuele arbeidsovereenkomst wordt hersteld in zijn toestand van voor de totstandkoming van de CAO. Het ophouden te bestaan van de collectieve overeenkomst opent enkel de weg om *na wilsovereenstemming* de bestaande loon- en arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Bij gebrek aan wilsovereenstemming (of nieuwe CAO) blijven de normatieve bepalingen van de beëindigde CAO geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst.¹¹⁴ Alleen al door het feit dat opeenvolgende collectieve arbeidsovereenkomsten niet altijd zonder meer op elkaar aansluiten, zijn contractpartijen geneigd aan sommige bedingen retroactieve werking toe te kennen. De vraag naar de geldigheid van retroactieve toepassing van CAO-bedingen wordt verschillend beantwoord naargelang het obligatoire of normatieve bepalingen aangaat. Voor de obligatoire bepalingen wordt doorgaans weinig bezwaar geopperd. De bedingen overstijgen de relatie tussen de contractpartijen niet en deze partijen blijven meester over de wijze waarop ze hun verhoudingen regelen. Enigszins anders is het gesteld met de normatieve en diagonale bepalingen. Meninge in rechtspraak en doctrine lopen uiteen. De voorstanders van de mogelijkheid van retroactieve werking laten de geldigheid van het procédé afhangen van de aard van de materie die in de bedingen aan de orde komt.

Belgisch recht

Ook in het Belgisch recht is de binding in de tijd van de normatieve bepalingen tegelijk functie van de regeling van aanvang en duur van de CAO en van de regeling inzake aanvang, duur en einde van de individuele gebondenheid van werkgever en werknemer. Overeenkomstig

113 Zie sub 5.2.a.

114 Olbers, M.M., WCAO, art. 9, 2.

Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst

art. 19 van de CAO-Wet neemt de binding voor de partijen (en dus ook voor de leden) een aanvang op het ogenblik van de inwerkingtreding. Tenzij anders werd bepaald, valt de datum van het in werking treden van de overeenkomst samen met de datum van het aangaan.¹¹⁵

In geval van toetreding van een organisatie of een werkgever tot de CAO, valt de aanvang van de binding samen met het ogenblik van de toetreding.¹¹⁶ Overeenkomstig art. 15 kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten worden aangegaan voor onbepaalde tijd met mogelijkheid tot opzegging of voor bepaalde tijd met mogelijkheid tot verlenging. De praktijk der collectieve arbeidsverhoudingen wijst uit dat de modaliteit van de overeenkomst varieert afhankelijk van de inhoud. De nationale interprofessionele CAO's, gesloten in de schoot van de Nationale Arbeidsraad, die "wetgeving" tot stand brengen, worden meestal gesloten voor onbepaalde tijd.¹¹⁷ De sectorale- en ondernemings-CAO's, die de concrete loon- en arbeidsvoorwaarden vastleggen, overstijgen in duurtijd zelden twee jaar.¹¹⁸ Een tweede reeks regels, die de temporale binding beheersen betreffen deze inzake de persoonlijke gebondenheid. Ook het Belgische CAO-recht kent de figuur van de nawerking. Het beginsel ligt vervat in art. 23 van de wet. Deze bepaling luidt als volgt: *"De individuele arbeidsovereenkomst, die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij er anders wordt bepaald in de overeenkomst."*

115 Zie Pertry, V., Retroactieve toepassing van CAO-bepalingen, in Actuele problemen van het arbeidsrecht 3, l.c., 84, nr. 302.

116 Pertry, V., l.c., ibid.

117 De materies die in België in nationale interprofessionele CAO's worden geregeld, maken in andere landen het voorwerp uit van een wet of een reglement. De Broeck, G., De overheid en het sociaal overleg, in 50 jaar arbeidsverhoudingen, l.c., 55.

118 Tot deze vaststelling kwamen we toen we sectorale overeenkomsten hebben "gescreend" op aanwezigheid van werkzekerheidsbedingen; Rigaux, M., Werkzekerheidsbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten, in Actuele problemen van het arbeidsrecht 4, M. Rigaux (ed.), Antwerpen, Maklu, 1993, 453, nr. 643.

Nawerking van de individuele normatieve bepalingen vormt de regel. Deze kent slechts één uitzondering, het geval waarin de CAO zelf bepaalt geen nawerking te zullen sorteren.¹¹⁹ De mogelijkheid om aan CAO-bedingen retroactieve werking toe te kennen wordt door de Belgische rechtsleer en rechtspraak algemeen aanvaard en dit zowel voor normatieve als voor obligatoire bepalingen. Enige beperkingen vloeien voort uit het gemeen overeenkomstenrecht; zo moet de retroactieve werking verzoenbaar zijn met het type van verbintenis verrat in de bedingen. Retroactieve werking kan zelfs in het raam van de algemeen verbindend verklaring. Wel beperkt de wetgever de teruggang in de tijd tot één jaar na de publikatie van het besluit van algemeen verbindend verklaring in het Staatsblad (art. 32 CAO-wet).

5.3 Binding van de diagonale bepalingen

Diagonale bepalingen (die deels overeenstemmen met de Belgische collectief normatieve bepalingen) komen slechts in het Nederlandse CAO-recht als aparte categorie voor. Het betreft bepalingen die de verhoudingen regelen tussen een contracterende vereniging en de gebonden leden van de contracterende tegenpartij.¹²⁰ Net zoals de Belgische collectief normatieve bepalingen, worden de diagonale bepalingen niet opgenomen in de individuele arbeidsovereenkomst. Art. 9, 2° vormt de grondslag voor de diagonale bepalingen, die wat de binding aangaat niet het voorwerp uitmaken van een specifieke regeling. Men neemt aan dat ze inzake binding het lot van de normatieve bepalingen volgen.¹²¹

5.4 Binding van de obligatoire bepalingen

In beide rechtsstelsels werd de collectieve arbeidsovereenkomst geconcipieerd als een wederkerige, obligatoire overeenkomst. De

119 Art. 23 CAO-Wet.

120 Zie Bakels, H.L., o.c., 246.

121 Olbers, M.M., WCAO, art. 4, 4.

contractpartijen zijn door de overeenkomst gebonden en dienen de overeenkomst na te leven. De rol van obligatoire bepalingen voor de CAO kan paradoxaal genoeg worden omschreven als *ondergeschikt maar essentieel*. Ondergeschikt, omdat de collectieve arbeidsovereenkomst er in wezen toe strekt de loon- en arbeidsvoorwaarden ten behoeve van de individuele arbeidsrelatie paritair vast te leggen. Het tot stand brengen van normatieve bepalingen betreft ongetwijfeld het wezenlijk doel van de overeenkomst. Dit doet de vraag rijzen of contractpartijen op geldige wijze een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen tot stand brengen, die enkel obligatoire bepalingen bevat. Op grond van de begripsomschrijving in art. 1 van de Nederlandse wet, zou men in eerste instantie geneigd zijn aan te nemen dat naar Nederlands recht dergelijke overeenkomst niet de hoedanigheid zou bezitten van CAO. Immers obligatoire bepalingen lijken moeilijk te kwalificeren als de door de wetsbepaling vooropgestelde "voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden".¹²² In een arrest van 30 januari 1987 besliste de Hoge Raad, zich beroepend op de praktijk van de collectieve arbeidsverhoudingen, nochtans dat een collectieve overeenkomst met uitsluitend obligatoire en diagonale bepalingen ook aan de definitie van art. 1 WCAO voldeed. Ook het Duits recht laat niet toe dat de collectieve arbeidsovereenkomst enkel obligatoire bepalingen zou bevatten.¹²³ Ook de Belgische wettelijke definitie legt de nadruk op het vastleggen van door de CAO van regels inzake individuele en collectieve arbeidsverhoudingen. In tegenstelling tot het Nederlands en het Duits recht evenwel, verzet het Belgisch CAO-recht zich niet echt tegen het tot stand brengen van collectieve arbeidsovereenkomsten met uitsluitend obligatoire bedingen. Zo kent het Belgisch recht collectieve overeenkomsten die bemiddelingsprocedures uitwerken voor het oplossen van collectieve arbeidsconflicten.¹²⁴

De rol van de obligatoire bepalingen is ook essentieel voor de CAO.

122 H.R., 30 januari 1987, N.J., 1987, 936.

123 Zie Schaub, G., *Arbeitsrechtshandbuch*, o.c., 1304.

124 Zie Rigaux, M., *Collectieve arbeidsconflicten*, in *Arbeidsrecht C.A.D.*, III – 15, 48.

Obligatoire bepalingen determineren de randvoorwaarden en de modaliteiten voor het bestaan en de toepassing zelf van de collectieve overeenkomst.¹²⁵

De binding van de obligatoire bepalingen wordt in beide rechtsstelsels beheerst door deels specifiek dwingende regels, deels regels van het gemeen contractenrecht. Hierbij dient wel gepreciseerd dat, in tegenstelling tot wat de normatieve bepalingen betreft, het aantal specifiek dwingende regels in beide rechtssystemen eerder beperkt is. In de beide rechtsstelsels poneert de wet het beginsel van de gebondenheid van de contracterende vereniging.¹²⁶ Deze démarche van de wetgever lijkt ons nuttiger in het Belgische, dan in het Nederlandse recht. Immers in de Belgische juridische context van vakverenigingen zonder rechtsbevoegdheid vormt de regel een noodzakelijk sluitstuk om de gebondenheid te realiseren. Het vereiste van de volledige rechtsbevoegdheid maakt deze bevestiging van de gebondenheid minder nodig.¹²⁷ Voorts hebben de specifiek dwingende wetbepalingen in het Nederlandse recht betrekking op de modaliteiten van de CAO, de duur, verlenging en opzegging ervan; ook leggen ze de contracterende verenigingen de verplichting op hun leden te informeren en te beïnvloeden. Deze bepalingen betreffen dus eerder onrechtstreeks de binding van de obligatoire bepalingen.¹²⁸

Art. 4 en art. 8 vormen de grondslag van deze informatie- en beïnvloedingsplicht. Art. 4 legt de contracterende verenigingen de verplichting op hun respectievelijke leden in te lichten over de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst, eventueel door het overmaken van een tekst. Eenzelfde informatieplicht rust op de contracterende verenigingen in geval van wijziging of verlenging van de collectieve arbeidsovereenkomst. Art. 8 formuleert de *beïnvloedingsplicht*. Het noopt de contracterende verenigingen hun leden aan te zetten de overeenkomst

125 Zie sub 5.5.

126 Zie art. 19 CAO-Wet en zie art. 9 WCAO.

127 Op grond van de beginselen van algemeen verenigingsrecht komt men immers reeds tot de verklaring van de gebondenheid.

128 Het betreffen eerder bepalingen, die enkel modaliteiten van obligatoire bepalingen regelen, dan wel de eigenlijke binding ervan.

te goeder trouw na te leven. Voor de verenigingen betreft het evenwel geen garantieplicht. Het bestaan van een *vredesplicht* kan worden afgeleid uit de op de verenigingen wegende verplichting om de overeenkomst te goeder trouw uit te voeren.¹²⁹

In de Belgische wet zijn de specifiek dwingende bepalingen die de binding van de obligatoire bedingen regelen zeker niet uitgebreider. Art. 15 van de wet omschrijft de modaliteiten van de overeenkomst: CAO's kunnen gesloten worden voor onbepaalde of bepaalde tijd met mogelijkheid tot verlenging. Gedeeltelijke opzegging van de overeenkomst kan slechts indien de overeenkomst in deze mogelijkheid voorziet.¹³⁰ Anders dan de Nederlandse wet, biedt de Belgische geen expliciete grondslag voor een informatie- en beïnvloedingsplicht. Ook voor het bestaan van een vredesplicht is niet direct een aanknopingspunt te vinden in de wet. Een en ander heeft de rechtsleer en de rechtspraak niet belet het bestaan aan te nemen van zogehete impliciete obligatoire bepalingen. Het zou bepalingen betreffen die zo wezenlijk zijn voor de CAO, dat ze vermoed worden in elke overeenkomst ongeschreven aanwezig te zijn. De impliciete obligatoire bepalingen waarop men doelt betreffen de beïnvloedingsplicht en de relatieve vredesplicht.¹³¹ De these van de impliciete obligatoire bepalingen, komt ons wegens

129 Bakels wijst op het verband dat bestaat tussen de beïnvloedingsplicht, neergelegd in art. 8, lid 1 W CAO en de impliciete vredesplicht. Bakels, H.L., o.c., 163.

130 Collectieve arbeidsovereenkomsten maken vaak "broze" compromissen uit, waarbij alle elementen van de overeenkomst de consensus schragen. Door een gedeeltelijke opzegging kan dit evenwicht worden verstoord. Dit verklaart de omzichtigheid van de wetgever t.a.v. het fenomeen van de gedeeltelijke opzegging.

131 De relatieve vredesplicht houdt de verplichting in voor de contracterende partijen om zich voor de duurtijd van de overeenkomst en met betrekking tot de in de overeenkomst behandelde materies, zich te onthouden van actiemiddelen. De beïnvloedingsplicht daarentegen omvat enerzijds de verplichting om de leden te informeren over de inhoud van de overeenkomst en betreft anderzijds de verplichting de leden aan te zetten tot de naleving van de overeenkomst. Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W. en Rigaux, M., *Algemene beginselen van het Belgisch arbeidsrecht*, I, *Collectief arbeidsrecht*, o.c., 98-99, nr. 179.

gebrek aan wettelijke aanknopingspunten niet erg overtuigend voor. Het lijkt ons meer aangewezen dat op de partijen een verplichting rust de overeenkomst te goeder trouw uit te voeren.¹³²

De optie van de wetgever om de CAO in wezen als een overeenkomst te beschouwen brengt met zich dat in beide rechtsstelsels de bepalingen en beginselen van het gemeen contractenrecht complementair en suppletoir van toepassing zullen zijn. Dit geldt zeker voor de obligatoire bepalingen, die beantwoorden aan het traditionele civielrechtelijke concept overeenkomst.¹³³

5.5 Handhaving en afdwingbaarheid

Algemeen

Onder handhaving en afdwingbaarheid worden de diverse systemen begrepen, die toelaten de naleving van de verschillende categorieën CAO-bepalingen te verzekeren. Hierna zullen we de krachtlijnen van de handhaving van de normatieve, diagonale en obligatoire bepalingen, overlopen.

a. Normatieve bepalingen

Wat de handhaving van de normatieve bepalingen betreft vertonen beide systemen gelijkenissen en (enkele) kleine verschillen. Het Nederlands recht creëert voor wat de toepassing van de normatieve bepalingen aangaat in de individuele arbeidsrelatie tussen gebonden leden geen specifieke rechtsvorderingen. Het gemeen recht vindt toepassing.¹³⁴ Bij niet-naleving van een bepaling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden door één van de gebonden leden, zal de gedupeerde partij trouwens doorgaans zijn rechtsvordering op het arbeidsovereenkomstenrecht gronden. Een en ander sluit niet uit dat in uitzonderlijke

132 Zie Rigaux, M., De vredesplicht als wezenlijke obligatoire bepaling: fictie of realiteit ?, l.c., 79, nr. 221.

133 Het obligatoir deel van de CAO gehoorzaamt aan het beginsel van de relativiteit van de overeenkomst. De bepalingen gelden enkel "inter partes".

134 Zie Olbers, M.M., Collectieve arbeidsovereenkomst, art. 12, 13.

Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst

gevallen de gedingvoerende partij haar vordering zal steunen op de collectieve arbeidsovereenkomst zelf. De gebonden leden kunnen voor de rechter evenwel nooit de ontbinding van de CAO vorderen, daar de hoedanigheid van contractpartij hen vreemd is. Geen bijzondere rechtsvordering eveneens voor de naleving van de CAO-bepalingen die de verhouding tussen contracterende verenigingen en hun leden betreffen.¹³⁵

Art. 15 van de wet voorziet wel in de mogelijkheid voor de contracterende vereniging om een vordering tot schadevergoeding in te stellen tegen de gebonden werkgever, die de normatieve bepalingen niet toepast op de niet gebonden werknemers. De schade, die moet vergoed worden, betreft deze die de vereniging lijdt door de niet-naleving, alsmede de eigen schade van de gebonden leden. Deze "diagonale werking" komt de handhaving van de normatieve bepalingen versterken.¹³⁶

Art. 4, eerste lid van de Belgische CAO-Wet verstrekt de vakorganisaties de bevoegdheid om in rechte op te treden inzake de geschillen voortvloeiend uit de wet en de geschillen omtrent de rechten, die hun leden putten uit de door hen aangegane collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit betekent dat de vakorganisaties van werknemers de rechter kunnen verzoeken een gebonden werkgever te veroordelen, indien hij normatieve bepalingen niet of gebrekkig toepast. Het aldus bekomen vonnis bezit een eerder declaratieve waarde en vormt geen grond voor individuele uitvoerbaarheid.¹³⁷ Volledigheidshalve dient nog aangestipt dat de niet-naleving door een werkgever van normatieve bepalingen van een algemeen verbindend verklaarde CAO, strafrechtelijk kan worden beteugeld.¹³⁸ Dit gegeven vertoont vooral belang met betrekking tot de verjaringstermijn voor het instellen van een vordering. De termijn bedraagt vijf jaar indien de vordering wordt ingesteld "ex delictu", tegen één jaar indien ze wordt ingesteld "ex contractu".

135 Zie Olbers, M.M., WCAO, l.c., ibid.

136 Zie Olbers, M.M., WCAO, art. 4, 4.

137 Zie Petit, J., o.c., 300-301, nr. 466-467.

138 Zie Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W., Rigaux, M., o.c., 112, nr. 204.

b. Diagonale bepalingen

Hierboven verstrekte preciseringen in verband met de normatieve bepalingen, gelden *mutatis mutandis* ook voor de diagonale. De niet-naleving van een dergelijke bepaling door een contracterende vereniging, machtigt het individueel gebonden lid niet om voor de rechter de ontbinding van de collectieve arbeidsovereenkomst te vorderen.¹³⁹

c. Obligatoire bepalingen

Het feit dat de contracterende verenigingen volledige rechtsbevoegdheid bezitten en dat zij ook statutair bevoegd moeten zijn om CAO's te sluiten, liet de Nederlandse wetgever toe om voor de handhaving van de obligatoire bepalingen door te verwijzen naar het algemeen verenigingsrecht. In geval van wanprestatie van een der contracterende verenigingen, kunnen de andere contractpartijen volgende vorderingen instellen: de vordering tot uitvoering, de vordering tot ontbinding en de vordering tot schadevergoeding.¹⁴⁰ Het bezitten van volledige rechtsbevoegdheid van de in gebreke blijvende vereniging impliceert voorts dat in beginsel geen problemen mogen rijzen bij het aanwijzen van het patrimonium, waarop de schadevergoeding kan worden verhaald.¹⁴¹

Ook naar Belgisch recht leidt de niet-naleving van de obligatoire bepalingen tot de aansprakelijkheid van de in gebreke blijvende partij. In beginsel vermag de benadeelde partij het dan ook om tegen de in gebreke blijvende partij een der hierboven aangegeven vorderingen in te stellen. Nogtans zal overeenkomstig art. 4, al. 2 van de CAO-Wet van de ingebreke blijvende organisatie slechts schadevergoeding kunnen worden gevorderd, voor zover de mogelijkheid daartoe uitdrukkelijk in de collectieve arbeidsovereenkomst werd bepaald. Deze immuniteits-exceptie, die op grond van de parlementaire voorbereiding van de wet ruim dient geïnterpreteerd te worden, hypothekeert natuurlijk de

139 Zie Olbers, M.M., WCAO, art. 12, 14.

140 Zie Rigaux, M., *Collectieve arbeidsconflicten*, I.c., III-15-34-37, nrs. 34 tot 37.

141 Zie Rigaux, M., I.c., II-15, 35-36, nr. 36.

Binding van de collectieve arbeidsovereenkomst

juridische afdwingbaarheid van de obligatoire bepalingen in aanzienlijke mate.¹⁴² Deze uitholling van de afdwingbaarheid in rechte van de obligatoire bepalingen wordt gecompenseerd door het bestaan van onrechtstreekse, vaak financiële, bindingsmiddelen. Als voorbeelden van deze financiële bindingsmechanismen gelden ongetwijfeld de patronale financiering van de aanvullende sectorale sociale zekerheid in het raam van de Fondsen voor bestaanszekerheid en de financiering door de werkgevers van het systeem van toekenning van voordelen aan gesyndiceerden. In ruil voor de patronale ondersteuning van deze vergoedingsstelsels, verbinden de werknemersorganisaties zich ertoe gedurende een overeengekomen periode geen collectieve acties op het getouw te zetten en de lopende collectieve arbeidsovereenkomsten te respecteren. Wordt de sociale vrede toch verstoord, staat het de werkgever vrij zijn financiële ondersteuning op te schorten.¹⁴³ Zo ontstond een onrechtstreekse binding en afdwingbaarheid van obligatoire bepalingen.

142 Zie Rigaux, M., l.c., *ibid.*

143 Zie Cox, C., De juridische binding en afdwingbaarheid van de obligatoire CAO-bepalingen, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 3, l.c., 130-131, nrs. 442-445.

6 Ontwikking van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

6.1 Algemeen

Het Westeuropese model van collectieve arbeidsverhoudingen, zoals het zich in de periode na de Tweede Wereldoorlog heeft ontwikkeld, wordt gekenmerkt door het streven van de sociale regelgever¹⁴⁴ om de individuele werknemer een zo groot mogelijke vastheid van betrekking en bestaanszekerheid te garanderen. Op het niveau van het arbeidscontractenrecht uit dit streven zich vooral in volgende fenomenen: het nemen van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur in voltijdse tewerkstelling als referentieovereenkomst, het uitwerken van een stelsel van loonwaarborg bij schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst en het aanbrengen van beperkingen aan de ontslagmogelijkheid (ontslagmacht) van de werkgever. Op het vlak van de collectieve arbeidsverhoudingen mondt dit zelfde streven uit in het standaardiseren van loon- en arbeidsvoorwaarden en in de uitbouw van een aanvullende sectorale sociale zekerheid.¹⁴⁵ Gevolg van een en ander is het wegebben van sociale concurrentie. In het Belgisch, maar ook in het Nederlands stelsel van collectieve arbeidsverhoudingen, groeit aldus een predominantie van het sectorale collectieve onderhandelen op het onderhandelen op ondernemingsvlak.

Opeenvolgende economische recessies, een gestadig stijgende werkloosheid en vooral een knellende internationale concurrentie waren (en zijn) de hoofdoorzaken van een groeiende patronale druk naar meer flexibiliteit (en dus ondernemingsvrijheid) bij de organisatie van de

144 Zie Rigaux, M., *Werkzekerheidsbedingen in collectieve arbeidsovereenkomsten*, l.c., 443, nr. 635.

145 Zie Rigaux, M., l.c., *ibid.*

productie en van de arbeid als afgeleide van de productie. Het loskopen van arbeids- en productietijd onderstreepte de nood aan "soepeler" (zeg maar preciaire en atypische) vormen van tewerkstelling en van een meer individuele vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Deze voor West-Europa algemene tendens neemt op het micro-vlak van de nationale systemen en subsystemen van collectieve arbeidsverhoudingen een variëteit aan vormen aan, in functie van de specificiteit van deze stelsels. Zo manifesteert het ontwijken van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten zich in het Belgische en Nederlandse recht op verschillende wijze. In de Zuidelijke Nederlanden genereert het fenomeen vooralsnog geen heuse afbouw van het sectoraal overleg (daarvoor is de institutionele druk nog te groot), maar wel een grootschalige ontwijking van de "dure" sectorale overeenkomsten, aangegaan in de dure paritaire comités. Het *filialiseren* van ondernemingen en het verkiezen van *uitbesteding* van werk boven het in dienst nemen van eigen personeel lijken de meest aangewende middelen daartoe.¹⁴⁶

In het Noord-Nederlandse stelsel, waar de institutionele druk om te onderhandelen kleiner is¹⁴⁷, manifesteert het fenomeen zich ondermeer in het uitspelen van het ondernemingsraadsoverleg tegen het sectoraal onderhandelen. Met name wordt de vaststelling van de paritaire arbeidsvoorwaarden in de ondernemingsraad als een alternatief voor de CAO-onderhandelingen naar voor geschoven. Een ander terrein, waarop het patronaal streven naar individualisering van de arbeidsvoorwaarden zich uit, is dat van de uitgebreide werking aan CAO's toegekend door de algemeen verbindend verklaring.

De discussie kristalliseert zich rond twee punten. Vooreerst is er de suggestie dat de minister voortaan bij algemeen verbindend verklaring de CAO op politieke opportuniteit zou toetsen. Het fenomeen raakt fundamenteel aan het concept van de CAO als overeenkomst.

146 De onderneming, die het uitbestede werk aanneemt, heeft een hoofdactiviteit, die onder een ander (meestal goedkoper) paritair comité ressorteert. Het uitbesteden kost dus minder dan het laten verrichten van het werk door eigen werknemers.

147 "Institutionele druk": zoals eerder reeds aangegeven zijn de bedrijfsschappen niet betrokken bij het collectief onderhandelen.

Aangelegenheid die recentelijk ook aan de orde was in België, ingevolge opmerkelijke uitspraken van Raad van State en Arbitragehof.¹⁴⁸

6.2 Filialisering als veruitwendigingsvorm van sectorale CAO's in het Belgisch systeem van arbeidsverhoudingen

Het complexe fenomeen van de filialisering kan in zijn meest voorkomende verschijningsvorm worden omschreven als het formeel afzonderen of afsplitsen van ondersteunende of bijkomende economische activiteiten van een onderneming van de hoofdactiviteit; hierbij wordt deze handeling geformaliseerd door het onderbrengen van de afgezonderde activiteiten in aparte juridische structuren.¹⁴⁹

De door de wetgever gehanteerde criteria voor toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomsten, brengen met zich dat de nieuw opgerichte rechtsentiteiten onder andere, voor de werkgever meestal "voordeliger" CAO's en paritaire comités ressorteren. In de juridische discussie met betrekking tot de filialisering spelen volgende factoren een rol:

- de omschrijving van het toepassingsgebied van de wet;
- de omschrijving van het ressort van het paritair orgaan (paritaire comité);
- de criteria voor onderwerping aan de paritaire comités van de ondernemingen;
- het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst.

Toepassingsgebied van de wet

Zoals eerder aangegeven werkt de CAO-Wet met het juridische concept onderneming, waarbij abstractie wordt gemaakt van de bedrijfsmaatschappelijke realiteit. Hierbij wordt de zelfstandigheid van de

148 Zie sub I Probleemstelling.

149 Naast deze vorm zijn ook nog andere types van filialisering denkbaar. Zo kan filialisering ook nog tot stand komen door het participeren van de ene vennootschap in de andere of door financiële of commerciële binding.

Ontwikking van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

rechtsstructuur vermoed.¹⁵⁰ De juridische vormgeving van de bedrijfs-activiteit door de producent determineert rechtstreeks de op de werknemers toepasselijke loon- en arbeidsvoorwaarden. De CAO-Wet voorziet wel in enkele correctieven. Zo bepaalt art. 20 van de wet dat bij gehele of gedeeltelijke overdracht van onderneming de nieuwe werkgever de collectieve arbeidsovereenkomst, die de vorige werkgever bond, moet blijven eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben. Indien er weinig twijfel over bestaat dat de overdracht, waarvan sprake in art. 20, zich niet beperkt tot de overdracht krachtens overeenkomst, maar ook de overdrachten na faillissement, door schenking, door erfopvolging betreffen, bestaat er minder duidelijkheid over andere vragen.¹⁵¹ Zo kan terecht discussie ontstaan omtrent de draagwijdte van de term "gedeelte van onderneming".¹⁵² Het aldus door de wetgever aangebrachte correctief aan de ondernemingsvrijheid is niet volledig sluitend. Art. 20 betreft zeker niet alle vormen van filialisering. Bovendien blijven een aantal belangrijke vragen omtrent de toedracht van het wetsartikel in betwisting.¹⁵³

Ressort van het paritair comité, gekoppeld aan de onderwerpscriteria voor de onderneming

Daar de wetgever van 1968 vooral de bestaande, vaak feitelijk gegroeide overlegstructuren, in een nieuw wettelijk kader wou onderbrengen, was hij zeer soepel in het omschrijven van de criteria die het ressort van de paritaire comités dienden te bepalen. Zo merken we dat art. 35 van de CAO-Wet preciseert dat de Koning bij het vastleggen van het ressort van het paritair comité met drie gegevens dient rekening te houden:

- de personen die onder de bevoegdheid van het comité zullen vallen;
- de bedrijfstak of de ondernemingen waarvoor het orgaan wordt opgericht;

150 Zie sub 3.1.b.

151 Zie Rauws, W., De binding van de normatieve bepalingen, l.c., 54, nr. 127.

152 Zie Rauws, W., l.c., ibid.

153 Zie Petit, J., o.c., 176 e.v., nrs. 266 e.v.

- het gebied waarover de bevoegdheid van het paritair comité zich uitstrekt.

Vooraf de omschrijving van de bedrijfstak en de ondernemingen, waarvoor het comité zal bevoegd zijn, is belangrijk in het raam van de filialiseringproblematiek. Onder bedrijfstak wordt doorgaans begrepen het geheel van ondernemingen met eenzelfde economische hoofdactiviteit. Uit art. 2, § 1, 4° kan worden afgeleid dat de wetgever de bedrijfstak ziet als een groep werkgevers, die binnen het bedrijfsleven een gelijke of aanverwante functie uitoefenen.¹⁵⁴ Het ressort van het comité, met inbegrip van de bedrijfstak, wordt omschreven in een K.B. Het behoren tot een bedrijfstak vormt dan ook het voornaamste onderwerps criterium voor de ondernemingen. Filialisering speelt in op dit gegeven. Door de afsplitsing wordt de vroegere bijkomende activiteit de hoofdactiviteit van de nieuw opgerichte juridische structuur. Het door filialisering afgesplitste bedrijf gaat bijgevolg deel uitmaken van een bedrijfstak ressorterend onder een ander paritair comité.¹⁵⁵ In beginsel ressorteert, wat de bedrijfstak betreft, één onderneming onder één paritair comité. Determinerend beoordelingselement betreft de normale en werkelijke hoofdactiviteit van de onderneming.¹⁵⁶ De bijkomende activiteit volgt het lot van de hoofdactiviteit.¹⁵⁷

Toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst

Een laatste element dat een rol speelt in de juridische problematiek in verband met de filialisering, betreft het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst. Het behoort tot de wilsautonomie van de contractpartijen te omschrijven welke ondernemingen en werknemers onder de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst zullen vallen. De contractpartijen leggen m.a.w. vast welke werknemers

154 Zie Boksteins, H. en Buyssens, H., De afbakening van de bevoegdheden van de paritaire comités, in *Actuele problemen van het arbeidsrecht* 3, 148 e.v., nrs. 514 e.v.

155 Dit volgt uit de toepassing van het beginsel van het activiteitscriterium. Boksteins, H. en Buyssens, H., l.c., *ibid.*

156 Zie Boksteins, H. en Buyssens, H., l.c., 157 e.v., nr. 528.

157 Zie Boksteins, H. en Buyssens, H., l.c., *ibid.*

Ontwijking van sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten

en werkgevers bij de collectieve arbeidsovereenkomst dienen *betrokken* te worden. De contractvrijheid van de in het paritair orgaan onderhandelende organisaties is zeker niet onbeperkt. De onderhandelaars zijn gebonden door de dwingende wijze waarop de regelgever het ressort van het comité heeft vastgelegd.¹⁵⁸ Bovendien kan er twijfel rijzen omtrent de statutaire onderhandelingsbevoegdheid van de contractpartijen, wanneer deze het toepassingsgebied van de overeenkomst ruimer omschrijven dan dat wat de dwingende omschrijving van het ressort toelaat.¹⁵⁹

Proeve van oplossing

Indien men abstractie maakt van de politieke haalbaarheid, lijkt het ons mogelijk de krachtlijnen te schetsen van technische ingrepen, die ontwijking kunnen bemoeilijken. Een eerste denkpiste kan erin bestaan, naar analogie met de bedrijfsorganisatiewet, het contractueel, juridisch concept onderneming aan te vullen met een sociaal-economisch concept en dus de notie Technische bedrijfseenheid in de CAO-Wet in te lassen. Een dergelijke operatie zou de rechter een ruimere beoordelingsmarge bieden. Een tweede mogelijke denkpiste betreft het collectief onderhandelen buiten de paritaire comités. Dit biedt het voordeel dat de partijen in eerste instantie zelf de toepassingsfeer van de collectieve overeenkomst bepalen. Bezwaren tegen deze werkwijze kunnen evenwel zijn:

- een geringere rechtswaarde van de aldus tot stand gekomen CAO;
- een beperktere binding en dus geringer efficiëntie als normerend instrument;
- een gevaar voor uitholling van het gestructureerd collectief overleg binnen de paritaire comités.¹⁶⁰

158 Zie sub 5.2.b.

159 Zie sub 5.2.b.

160 Door deze werkwijze zou de institutionele druk om te onderhandelen kunnen wegvallen. Deze druk betreft voor de werknemersbelangen een fundamenteel gegeven.

6.3 De Nederlandse veruitwendigingsvorm: het uitspelen van de paritaire arbeidsvoorwaardenbepaling door de ondernemingsraad tegen de sectorale- en ondernemingsCAO's

Op ondernemingsniveau kunnen arbeidsvoorwaarden worden geregeld in het raam van een CAO, gesloten tussen de werkgever en één of meer volledige rechtsbevoegdheid bezittende werknemersverenigingen.¹⁶¹ De aldus ontstane CAO vindt zijn grondslag in de contractvrijheid der partijen, zoals gemodelleerd door de CAO-Wet. De collectieve overeenkomst betreft een aangelegenheid van werkgever en vakorganisaties. Daartegenover staat dat de ondernemingsraad door de wetgever werd bekleed met een advies- en instemmingsbevoegdheid in de door de wetgever aangewezen economische en sociale aangelegenheden.¹⁶² Op deze wijze kan een spanningsveld ontstaan tussen enerzijds de vakorganisaties en hun bevoegdheid om arbeidsvoorwaarden bij CAO te regelen en de ondernemingsraad met zijn instemmingsrecht in sociale aangelegenheden. Dit gevaar is des te reëler wanneer men weet dat, in tegenstelling tot de Belgische ondernemingsraad de Nederlandse homogeen uit werknemersvertegenwoordigers is samengesteld en dat ook niet-georganiseerden als vertegenwoordiger in de raad zitting kunnen hebben.¹⁶³ De WOR poogt dit euvel te vermijden door in art. 27, derde lid en art. 32 te bepalen dat in sociale aangelegenheden CAO-partijen de voorrang genieten. Immers overeenkomstig deze bepalingen kunnen deze partijen de verplichting van de ondernemer om de ondernemingsraad te horen opheffen, indien ze de aangelegenheid inhoudelijk regelen in een CAO.¹⁶⁴ Daartegenover staat dat de CAO-partijen ook de zeggenschapsbevoegdheid van de ondernemingsraad

161 Dit vloeit voort uit de in art. 1 WCAO gegeven definitie. Olbers, M.M., WCAO, art. 1, 12.

162 De Leede, L.J.M., De verhouding tussen vakbond en ondernemingsraad op het terrein van de arbeidsvoorwaarden, Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht, nr. 15, o.c., 12.

163 Zie Bakels, H.L., o.c., 237.

164 Zie art. 32 WOR.

kunnen uitbreiden.¹⁶⁵ Om uiteenlopende redenen verkiezen sommige werkgevers (ondernemers) een samenwerking en inschakeling van de ondernemingsraad boven de weg van de onderhandelingen en de collectieve arbeidsovereenkomst. Door deze patronale opstelling worden de vakorganisaties van de vaststelling van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de onderneming uitgesloten. Deze praktijk ligt ten grondslag aan diverse rechtsvragen. Zo rees de vraag of het in art. 37 aan de ondernemingsraad toegekende instemmingsrecht niet neerkomt op een recht te onderhandelen en in ontkennend geval welke dan de onderscheidingspunten betreffen. In het verlengde van de eerste vraag vragen sommige commentatoren zich af welke rechtskracht eventueel door de ondernemingsraad met de werkgever gesloten akkoord bezitten.¹⁶⁶ Volgens de LEEDE geeft de WOR niet aan welke andere vorm dan een besluit van de ondernemer, een overeenstemming tussen ondernemer en ondernemingsraad zou kunnen aannemen. Dergelijk besluit beschikt volgens deze auteur niet over een bijzondere rechtskracht en werkt zeker niet door naar de individuele arbeidsovereenkomst toe. Een besluit van de werkgever in sociale aangelegenheden (voor zover behorend tot de in art. 27 Wet op de ondernemingsraden opgesomde onderwerpen) dient de instemming te verkrijgen van de ondernemingsraad. Bij gebrek aan instemming kan de bedrijfscommissie of de minister beslissen.¹⁶⁷ Een advies van de SER, waarin de contouren van een nieuwe bevoegdheids- en taakverdeling tussen CAO-partijen en ondernemingsraad wordt uitgetekend, lijkt nakend. Om diverse redenen kan een discussie zoals deze zich momenteel in het Nederlands recht afspeelt, zich in het Belgisch recht niet voordoen. Vooreerst dient aangestipt dat de ondernemingsraad enkel medebeslissingsrecht inzake arbeidsvoorwaarden bezit in het kader van de opstelling en wijziging van het arbeidsreglement. Het arbeidsreglement neemt in de door de Belgische wetgever uitgewerkte hiërarchie van rechtsbronnen een lage plaats in, na alle

165 Art. 32 WOR.

166 Zie De Leede, L.J.M., o.c., 32.

167 De Leede, L.J.M., o.c., *ibid.*

Nederlands en Belgisch CAO-recht

CAO's.¹⁶⁸ De waarde van het reglement als normerend instrument is bijgevolg zeer relatief. Voorts komen omwille van de invloed van de werknemersorganisaties en van de institutionele druk, de meeste CAO's op sectoraal niveau tot stand. Tenslotte is de greep van de vakorganisaties op de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraad aanzienlijker dan in Nederland. Immers de representatieve werknemersorganisaties bezitten, op de voordracht van kandidaten voor het kaderpersoneel na, over een voordrachtsmonopolie.¹⁶⁹ De kans op concurrentie tussen ondernemingsraad en CAO-partijen wordt hierdoor zeer klein, zoniet onbestaande.¹⁷⁰

Antwerpen, februari 1994

168 Zie art. 51 CAO-Wet.

169 Zie Rigaux, M., De vertegenwoordiging van het kaderpersoneel in de ondernemingsraad, l.c., 4.

170 Indien het vrijwel uitgesloten is dat er een concurrentie zou ontstaan tussen ondernemingsraad en vakorganisaties, dan is deze concurrentie reëler tussen vakbond en vakbondsafvaardiging. Immers de vakbondsafvaardiging beschikt overeenkomstig art. 11 van CAO nr. 5 van 24 mei 1971 over een bevoegdheid collectieve overeenkomsten te sluiten. Algemeen wordt echter aangenomen, dat de overeenkomsten, waarvan sprake geen CAO's zijn in de zin van art. 5 van de Wet van 5 december 1968.

Algemeen verbindend- verklaring en CAO-autonomie in België en in Nederland

Mr. T. van Peijpe

1 Inleiding

1.1 Probleemstelling

De cao belichaamt in het arbeidsrecht de erkenning van autonome regulering van arbeidsvoorwaarden door vrij onderhandelende partijen. De in vele landen bekende figuur van de algemeen verbindendverklaring van cao-bepalingen vormt enerzijds een ondersteuning van die autonome regulering maar kan anderzijds ook een bedreiging inhouden doordat de overheid erbij wordt betrokken. De vraag hoever die betrokkenheid mag en moet gaan speelt een rol in de discussie over selectieve algemeen verbindendverklaring (avv) die de laatste jaren in Nederland wordt gevoerd.

Daarnaast kan de cao-autonomie in verband met avv nog op een andere wijze in het geding komen. Avv behelst regelgeving, zo men wil materiële wetgeving, die in voorkomende gevallen aan hogere regels getoetst moet worden. Daarbij rijst de vraag welke gevolgen een dergelijke toetsing heeft of zou moeten hebben voor de cao zelf. In België is deze vraag onlangs actueel geworden naar aanleiding van een uitspraak van de Raad van State inzake een avv waarvan de rechtmatigheid werd betwist.

In de volgende beschouwing wil ik de vraag naar de rechtmatigheidstoetsing van avv en de mogelijke gevolgen voor de cao in breder verband behandelen. Ik zal ingaan op de genoemde Belgische discussie en vervolgens nagaan hoe de desbetreffende rechtsvragen zouden moeten worden beoordeeld in een vergelijkbare Nederlandse situatie. In aansluiting daarop zal ik mijn opvatting uiteenzetten over het avv-beleid en de autonomie van de cao.

Alvorens in te gaan op de genoemde problemen geef ik in de volgende paragraaf een vergelijking op hoofdpunten van de avv naar Belgisch en naar Nederlands recht en van enkele aspecten van het cao-recht die in verband daarmee van belang zijn.

1.2 Avv naar Belgisch en naar Nederlands recht

Begrip van de cao

De belangrijkste kenmerken van de cao, zowel naar Belgisch als naar Nederlands recht, zijn het overeenkomstkarakter, de collectiviteit van in elk geval de partij(en) aan werknemerszijde, en de doorwerking in individuele arbeidsovereenkomsten. Deze elementen zijn in beide wettelijke definities terug te vinden. De Nederlandse Wet op de cao (WCAO) zegt het als volgt:

"Onder collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan de overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van arbeiders, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen."¹

De uitdrukkelijke verwijzing in deze definitie naar 'arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen' heeft de vraag doen opkomen of nog van een cao kan worden gesproken indien slechts in geringe mate of zelfs in het geheel niet sprake is van bepalingen die in individuele arbeidsovereenkomsten kunnen doorwerken, bijvoorbeeld wanneer een fonds- en bijdrageregeling het enige onderwerp van de collectieve overeenkomst uitmaakt. Deze vraag, die onder meer met het oog op de mogelijkheid tot avv van dergelijke bepalingen van belang is, werd door de Hoge Raad bevestigend beantwoord onder verwijzing naar ontwikkelingen in de praktijk van het arbeidsvoorwaardenoverleg.²

De Belgische Wet betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten

1 Artikel 1, eerste lid, WCAO (1927)

2 HR 30-1-1987, NJ 1987, 936. Zie voor een overzicht van de opvattingen in de rechtsliteratuur betreffende deze vraag –en andere in het vervolg te bespreken kwesties op het gebied van cao en avv– het artikelsgewijs commentaar op beide wetten van M.M. Olbers in Kluwer's losbladige Arbeidsovereenkomst.

en de paritaire comités (WCAOPC) geeft een wat ruimere begripsomschrijving, waardoor twijfel zoals in Nederland rees omtrent fonds-cao's bij voorbaat is uitgesloten:

"De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld."³

In deze moderne definitie zijn de normatieve werking van de cao (betrekkingen...vastgesteld) en haar obligatoire werking (rechten en verplichtingen van de contracterende partijen) duidelijk te onderkennen. De zogenaamde normatieve bepalingen van de cao worden in de Belgische doctrine⁴ onderscheiden in individuele normatieve bepalingen (arbeidsvoorwaarden) en collectieve normatieve bepalingen. Tot de laatstgenoemde categorie behoren in de eerste plaats de bepalingen die betrekkingen regelen tussen een organisatie aan de ene kant en de leden van een andere organisatie-contactspartij aan de andere kant, bijvoorbeeld de verplichting voor een aangesloten werkgever om in bepaalde gevallen de vakbond te consulteren. In Nederland spreekt men dan van diagonale bepalingen. Daarnaast omvatten de Belgische 'collectieve normatieve bepalingen' regelingen inzake de verhouding tussen een organisatie en haar eigen leden, in Nederland wel eenzijdige ledenbepalingen genaamd. De in beide landen in de literatuur gemaakte

3 Artikel 1 WAOPC (1968)

4 Zie m.b.t. het onderscheid tussen de verschillende CAO-bepalingen: Blanpain, *De collectieve arbeidsovereenkomst, Arbeidsrecht CAD*, III-13-23, nr. 46; Rauws, *De binding van de normatieve bepalingen*, 34 e.v., nr. 163 e.v.; Humblet e.a., *algemene beginselen van het Belgisch arbeidsrecht*, I, 97, nr. 179. Voor wat betreft de diverse opvattingen over de algemeen verbindend verklaring: zie Blanpain, *De collectieve arbeidsovereenkomst*, II-13-64, nr. 136. Voor de ontstaansgeschiedenis en uitgebreid commentaar op de WCAOPC: Petit, *De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités*.

Inleiding

onderscheidingen naar 'soorten bepalingen' zijn enigszins gekunsteld en van weinig praktisch belang. Beter is het slechts de verschillende werkingen van de cao te onderscheiden. Cao-bepalingen laten zich immers veelal niet zuiver indelen in de ene of de andere categorie.

Algemeen verbindend verklaring

De avv is vanouds gezien als een middel om de cao en het collectief onderhandelen te steunen. In het begin van de twintigste eeuw werd in de Duitse en de Nederlandse arbeidsrechtelijke literatuur de gedachte gepropageerd om aan de cao ook buiten de kring der georganiseerde werkgevers werking toe te kennen.⁵ Na de eerste wereldoorlog, toen het arbeidsrecht in Europa eerst goed tot ontwikkeling kwam, vond het instrument van de avv ingang in Duitsland en Oostenrijk en vervolgens ook in Nederland, Frankrijk en andere landen. De Nederlandse wet betreffende avv (WAVV)⁶ dateert van 1937 maar ze werd eerst na 1945 op grote schaal toegepast. In België werd de avv in 1945 ingevoerd bij de besluitwet tot instelling van het statuut van de paritaire comités en later opgenomen in de cao-wetgeving van 1968.

Hoewel het doel en de effecten van avv in België en Nederland overeenkomen zijn er enkele opmerkelijke verschillen in de juridische uitwerking. Die hierna te bespreken verschillen betreffen respectievelijk de voor avv in aanmerking komende regelingen, de te volgen procedure en de rechtsgevolgen van avv.

Regelingen die voor avv in aanmerking komen

De Nederlandse wet kent niet de mogelijkheid cao's integraal algemeen verbindend te verklaren. Het avv-besluit moet een opgaaft bevatten van de afzonderlijke cao-bepalingen waarop het betrekking heeft.⁷

5 Zie daaromtrent: Sinzheimer, Ein Arbeitstarifgesetz; Mok, Algemeen verbindend verklaren.

6 Wet van 25 mei 1937, Stb. 801, op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.

7 Artikel 5, derde lid, WAVV

Avv en CAO-autonomie in België en Nederland

Zekere typen bepalingen kunnen nooit voor avv in aanmerking komen, onder andere arbitrage-clausules en bepalingen die voordelen uitsluitend voor vakbondsleden inhouden.⁸

De algemene omschrijving van de bevoegdheid tot avv in de Nederlandse wet luidt als volgt:

"Onze Minister kan bepalingen van eene collectieve arbeidsovereenkomst, die in het geheele land of in een gedeelte des lands voor eene – naar zijn oordeel belangrijke – meerderheid van de in een bedrijf werkzame personen gelden, in het geheele land of in dat gedeelte des lands algemeen verbindend verklaren."⁹

In België wordt de cao in haar geheel algemeen verbindend verklaard.¹⁰ De wet noemt terzake geen beperkingen. Ook bepalingen die werkgevers verplichten tot het betalen van bijdragen die alleen aan vakbondsleden ten goede komen, vallen onder de avv.¹¹

Een tweede belangrijk verschilpunt is, dat de avv in België slechts op bepaalde soorten cao's betrekking kan hebben. Zoals uiteengezet in de bijdrage van Rigaux in dit geschrift, wordt een onderscheid gemaakt tussen cao's naar gelang ze zijn afgesloten in een paritair orgaan (Nationale Arbeidsraad en paritaire (sub-)comités) of daarbuiten. Slechts de eerstgenoemde cao's komen voor avv in aanmerking.

Een en ander is te lezen in artikel 28 van de WCAOPC:

"De in een paritair orgaan gesloten overeenkomst kan door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie."

Indien een cao gesloten is in een paritair orgaan, wordt verondersteld

8 Artikel 2, vijfde lid, WAVV

9 Artikel 2, eerste lid, eerste volzin, WAVV.

10 Dit wordt aldus opgevat, dat de werking van de zuiver obligatoire bepalingen beperkt blijft tot de contracterende partijen bij de cao; Petit, p.194, met verwijzing naar de wetsgeschiedenis. De Nederlandse praktijk en doctrine gaan ook van dit standpunt uit; Olbers, ad art. 2 nr. 19.

11 Een uitzondering voor arbitrage-clausules is in België niet nodig, omdat cao-bepalingen die de regeling van de individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen reeds nietig zijn op grond van artikel 9, tweede lid, WCAOPC.

Inleiding

dat voldaan is aan de voor een geldige cao vereiste representativiteit.¹² Een expliciete norm met betrekking tot de representativiteit is daarom niet toegevoegd. Als extra waarborg voor de representativiteit van de cao kan artikel 24 van de WCAOPC worden beschouwd:

"In een paritair orgaan moet een overeenkomst worden aangegaan door alle organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn."

De Nederlandse wet daarentegen vereist het bestaan van een meerderheid van werknemers en werkgevers voor wie de desbetreffende cao-bepalingen reeds gelden. Het dient bovendien te gaan om een naar het oordeel van de minister belangrijke meerderheid. Voor de berekening van die meerderheid worden niet alleen de aan de cao gebonden bedrijfsgenoten geteld, maar ook alle werkgevers en werknemers voor wie de bepalingen feitelijk gelden zonder dat ze aan de cao gebonden zijn. Dit omvat de grote groep ongeorganiseerde werknemers die in dienst zijn van een aan de cao gebonden werkgever.¹³ Op deze ongeorganiseerde werknemers dient de gebonden werkgever de arbeidsvoorwaarden van de cao toe te passen ook zonder dat ze algemeen verbindend verklaard zijn (art. 14 WCAO). De ongeorganiseerde werknemers zelf zijn echter niet aan de de cao gebonden, zij kunnen noch tot naleving verplicht worden, noch zelf in rechte eisen dat de werkgever de cao op hen toepast, zolang geen avv heeft plaatsgevonden. De rol van de paritaire organen in de Belgische cao-onderhandelingen brengt nog een verschil mee ten opzichte van de Nederlandse structuur. Waar in Nederland het bereik van de cao en bij gevolg ook dat van de avv beperkt is tot de bedrijfstak waarvoor de cao is overeengekomen, komt in België naast de sectoriële (bedrijfstaks-) cao ook de interprofessionele cao voor.¹⁴ Interprofessionele cao's gesloten in de Nationale Arbeidsraad kunnen gelden voor een aantal of voor alle bedrijfstakken (art. 7 WCAOPC). Zodoende kunnen door middel van algemeen verbindend verklaarde interprofessionele cao's voorschriften

12 Mergits, De geldigheids- en vormvereisten van de CAO, Actuele problemen van het arbeidsrecht, 10 e.v., nr. 19 e.v.; Petit, p. 201

13 In Nederland is ongeveer 75% van de werknemers geen lid van een vakbond.

14 Zie de bijdrage van Rigaux.

Avv en CAO-autonomie in België en Nederland

worden gegeven voor het gehele bedrijfsleven.¹⁵ In Nederland ontbreekt die mogelijkheid.

Procedurele voorschriften voor avv

In Nederland wordt de avv uitgesproken door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in België betreft het een bevoegdheid van de Koning. In beide landen is avv slechts mogelijk op verzoek van de kant van betrokkenen. In België kan het verzoek komen van het betrokken paritair orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie. In Nederland kan avv plaatsvinden op verzoek van één of meer cao-partijen. De Minister moet advies vragen aan de Stichting van de Arbeid (art. 4 WAVV). De Belgische regeling voorziet niet in een verplichte advisering. Wel opende artikel 63 WCAOPC aanvankelijk de mogelijkheid tot het inwinnen van advies van de Raad van State. Van deze mogelijkheid werd echter geen gebruik gemaakt, de bepaling werd in 1973 geschrapt. Het staat de Koning echter nog steeds vrij advies te vragen.¹⁶ Vóór 1968 had de Raad van State zich op het standpunt gesteld dat die mogelijkheid ontbrak, omdat het geen verordenende bevoegdheid van de Koning zou betreffen, doch slechts een goedkeuringsbevoegdheid.¹⁷

Een belangrijk verschil in de avv-procedure in België en Nederland betreft de mogelijkheid bezwaar te maken. De Nederlandse wet schrijft voor, dat de minister een ingekomen verzoek tot avv publiceert in de Staatscourant, onder vermelding van een termijn waarbinnen bezwaren schriftelijk kunnen worden ingebracht. Indien de minister ondanks ingebrachte bezwaren tot avv overgaat dient hij zulks te motiveren (art. 5 WAVV). In de praktijk functioneert deze voorziening als een dispensatieregeling, in combinatie met de mogelijkheid die artikel 2 biedt om bepaalde gevallen uit te zonderen van avv. Een zodanige

15 Van deze mogelijkheid is veelvuldig gebruik gemaakt met betrekking tot uiteenlopende onderwerpen, onder andere minimumloon, ontslag, overgang van ondernemingen, enz.; vgl. De Broeck, De overheid en het sociaal overleg, p. 55.

16 Art. 5, K.B. 12 januari 1973 (B.S., 21 maart 1973)

17 Blanpain, De collectieve arbeidsovereenkomst, III-13-66, nr.145.

Inleiding

uitzondering pleegt namelijk te worden gemaakt voor ondernemingen die bezwaar hebben gemaakt en die in een eigen cao een afdoende regeling inzake de desbetreffende aangelegenheid hebben getroffen.

De Belgische wet kent geen bezwaren- of dispensatieregeling. Zelfs een aan de avv voorafgaande aankondiging of een raadpleging van belanghebbenden is niet voorgeschreven. Een daartoe strekkend voorstel in het wetsontwerp werd door de Senaat verworpen met een beroep op de algemene representativiteit van de paritaire organen, die een nadere raadpleging overbodig zou maken.¹⁸

Gevolgen van avv

Als resultaat van de avv zijn cao-bepalingen verbindend voor alle betrokkenen in de bedrijfstak. Hoewel dit geldt voor beide landen, is er toch sprake van een verschil in rechtswerking. De uitgangssituatie is namelijk verschillend.

Een Nederlandse cao-bepaling is slechts bindend voor de gebonden¹⁹ werkgevers en werknemers. Door de avv worden naast dezen ook de ongeorganiseerden in de bedrijfstak gebonden; de desbetreffende arbeidsvoorwaarden werken dwingend in hun arbeidsovereenkomsten door (art. 3 WAVV). Aldus geeft de avv een uitbreiding aan de werkingssfeer van de cao-bepalingen.

In België heeft de in een paritair orgaan gesloten cao van meet af aan een zekere gelding in de hele bedrijfstak. Op grond van artikel 26 WCAOPC zijn de individueel-normatieve bepalingen (arbeidsvoorwaarden, 'horizontale bepalingen') bindend voor de ongeorganiseerden die behoren tot het ressort van het paritair orgaan, behoudens schriftelijke afwijking in individuele arbeidsovereenkomsten. Volgens de in Nederland gebruikelijke terminologie zou men die bepalingen voor de ongeorganiseerde werkgevers als semi-dwingend recht kunnen kwalificeren. Indien de cao algemeen verbindend wordt verklaard, betekent dat niet een uitbreiding van de werkingssfeer maar veeleer een versterking van

18 Blanpain, De collectieve arbeidsovereenkomst, III-13-66, nr. 146

19 Op grond van artikel 9 WCAO zijn de leden van cao-partijen aan de cao gebonden.

de werking ten aanzien van ongeorganiseerde werkgevers en hun werknemers. De cao-bepalingen worden voor hen dwingend recht. Verder zijn er nog drie aspecten van verschil in gevolgen van de avv te noemen: de sanctionering, de nawerking en de terugwerkende kracht.

De Belgische wet stelt in artikel 56 een strafsanctie op overtreding door de werkgever van een algemeen verbindend verklaarde cao. In Nederland ontbreekt een dergelijke sanctie.²⁰

De zogenaamde nawerking van de cao, die in Nederland door doctrine en rechtspraak is erkend²¹, wordt voor België uitdrukkelijk geregeld in artikel 23 van de WCAOPC:

"De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de overeenkomst zelf."

Deze regel geldt ook voor de algemeen verbindend verklaarde cao.²²

In Nederland heeft de Hoge Raad zich echter op het standpunt gesteld, dat een dergelijke nawerking zich niet voordoet bij het eindigen van een avv-bepaling.²³ Aangezien er veelal een tijdsverloop van enkele maanden zit tussen opeenvolgende algemeen verbindendverklaringen, kunnen in beginsel vreemde wisselingen optreden in het arbeidsvoorwaardenpakket van werknemers op wie de cao niet rechtstreeks van toepassing is, maar die telkens wel periodiek onder de avv vallen. Die wisselingen komen overigens pas aan het licht indien de werkgever of de werknemer zich op het (tijdelijk) ontbreken van avv beroept. En zelfs dan is volgens een recent arrest van de Hoge Raad denkbaar, dat uit de bedoelingen en gerechtvaardigde verwachtingen van partijen

20 Strafsancties ten aanzien van de overtreding van loonvoorschriften komen in Nederland wel voor met betrekking tot loonmaatregelen van de overheid op grond van de Wet op de loonvorming (1970); vóór 1970, toen de overheid toezicht uitoefende op de loonvorming, gold zulks ook ten aanzien van overtreding van goedgekeurde cao's.

21 Olbers, WCAO, ad art. 12, aant. 6; HR 19-6-1987, NJ 1988, 70.

22 Rauws, 43, nr. 145; Petit p.189.

23 HR 18-1-1980, NJ 1980, 348; Olbers, WAVV, ad art. 2, aant. 17.

Inleiding

voortvloeit dat de arbeidsvoorwaarden onveranderd blijven.²⁴

Terugwerkende kracht van avv is door de Nederlandse wetgever uitdrukkelijk uitgesloten (art. 2, derde lid, WAVV). In België kan de avv echter ten hoogste een jaar terugwerken op grond van artikel 32 WCAOPC. De achterliggende gedachte is, dat voorkomen moet worden dat er gaten vallen tussen opeenvolgende algemeen verbindendverklaringen in verband met de tijd die nodig is voor de besprekingen in het paritair orgaan en de besluitvorming omtrent avv.²⁵

Praktijk en karakter van avv

In België worden jaarlijks honderden cao's algemeen verbindend verklaard. De Belgische wet stelt geen beperkingen aan de bevoegdheid van de Koning om al dan niet tot avv over te gaan indien een verzoek is ingediend. Artikel 29 WCAOPC verplicht de Minister echter wel zijn beslissing tegenover het paritair orgaan te motiveren indien hij besluit het verzoek niet aan de Koning voor te leggen. Omtrent de redenen tot eventuele weigering van avv is bij de totstandkoming van de wet opgemerkt, gelet moet worden op de wettelijke voorschriften inzake de totstandkoming van cao's, op eventuele strijd met de wet, en op mogelijke strijdigheid 'met het algemeen belang, het belang van het bedrijfsleven of van de bedrijfstak, bijvoorbeeld of de overeengekomen lonen in een marginale economische bedrijfstak door alle ondernemingen kunnen gedragen worden'.²⁶ In de praktijk wordt een verzoek tot avv slechts zelden geweigerd. In de literatuur wordt in dit verband gewezen op het feit, dat mogelijke verschillen van inzicht tussen regering en cao-partijen inzake de wenselijkheid van avv reeds kunnen zijn opgelost onder invloed van de voorzitter van het paritaire comité (meestal een ambtenaar van het Ministerie van Arbeid) respectievelijk door informele beïnvloeding van de besluitvorming in

24 HR 2-4-1993, JAR 100; zie ook HR 28-1-1994, RvdW 1994, nr. 41.

25 Pertry, Retroactieve toepassing van CAO-bepalingen, Actuele problemen van het arbeidsrecht 3, 83, nr.301; Petit, p.211.

26 Petit, p. 200.

Avv en CAO-autonomie in België en Nederland

de Nationale Arbeidsraad, bijvoorbeeld via ambtelijke afgevaardigden.²⁷

Overigens is ook meer rechtstreekse overheidsinmenging in de arbeidvoorwaardenvorming in België niet onbekend. Zo werd in de periode 1981-1986 de loonvorming in feite door de regering opgelegd, hetgeen haar op een terechtwijzing van de Internationale Arbeidsorganisatie kwam te staan.²⁸

De Nederlandse avv-praktijk lijkt nog een graadje ruimer te zijn dan de Belgische. Is aan het belangrijke meerderheids-vereiste voldaan, en staan ook overigens geen wettelijke bezwaren in de weg, dan volgt de avv vrijwel automatisch. In weerwil van een afwijzend advies van de Sociaal Economische Raad heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid eind 1993 aangekondigd het 'automatische' avv-beleid te willen vervangen door één of andere vorm van selectievere toepassing van het instrument. Een van de varianten die worden overwogen zou meebrengen dat het sociaal-economisch regeringsbeleid een rol speelt in de selectieve avv. De WAVV zou daartoe worden gewijzigd.²⁹ De huidige wettekst sluit een dergelijk gebruik weliswaar niet uit, maar de voorgenomen beleidswijziging staat wel op gespannen voet met de bedoelingen van de wetgever en de invulling die daaraan gedurende bijna veertig jaar is gegeven. De bevoegdheidsomschrijving is wel ruim geformuleerd: de minister 'kan' cao-bepalingen algemeen verbindend verklaren, hij is daartoe wettelijk niet verplicht. Een bezwaar van de voorgestelde selectieve toepassing van avv zou zijn dat de overheid normen gaat stellen waaraan het arbeidsvoorwaardenbeleid van werkgevers en werknemers zou moeten voldoen. Daarmee zou een stap gezet worden in de richting van een door de overheid geleide loonpolitiek waaraan de collectieve onderhandelingsvrijheid ondergeschikt gemaakt zou worden. Ook de Nederlandse regering is al eens

27 Blanpain, *Encyclopaedia*, p. 251; Stroobant, *Overheid en collectief overleg*, p.97 e.v..

28 Stroobant, p. 98.

29 Zie met betrekking tot de Nederlandse avv-praktijk en de recente discussie omtrent mogelijke wijzigingen: SER-advies inzake avv, 1992; Schmale en Siebesma, *actuele aspecten van avv*; *Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming, beleidsnota avv*, TK 1993/94, 23532.

door de Internationale Arbeidsorganisatie gekapitteld wegens te ver gaande bemoeienis met de arbeidsvoorwaardenvorming.³⁰ Volledigheidshalve zij nog vermeld dat de Nederlandse overheid op grond van (thans) artikel 8 van de Wet op de loonvorming (1970) cao-bepalingen onverbindend zou kunnen verklaren. Deze bevoegdheid, die alleen in de jaren zestig enkele malen werd gehanteerd, is zo omstreden, dat ze in feite niet meer dan een dode letter van de wet is.

Het rechtskarakter van avv is in België en Nederland niet wezenlijk verschillend. In beide landen worden algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen beschouwd als regels van objectief recht waaraan de rechter in voorkomende gevallen ambtshalve dient te toetsen en waarvan de interpretatie in cassatie ter beoordeling kan staan.³¹ Toch is er een belangrijk aspect waarin de avv verschilt van een gewoon wetsvoorschift: de inhoud van de regeling wordt niet door een soevereine wetgever bepaald, maar door autonome contractspartijen.

Het verschil tussen avv en gewone wetgeving komt in Nederland wat geprononceerder naar voren dan in België. De in het voorgaande besproken verschillen in procedure (ontbreken bezwarenregeling) en gevolgen (strafsanctie, terugwerkende kracht) accentueren het wetgevingskarakter van de Belgische avv. In nog sterker mate geldt dit voor de algemeen verbindend verklaarde interprofessionele cao, die in Nederland geen tegenhanger kent. Dankzij deze figuur is België het enige EG-land waar de cao wat betreft de personele werkingssfeer een gelijkwaardig alternatief voor de wet kan bieden als het gaat om de implementatie van richtlijnen op het terrein van de arbeid. Andere landen die de avv eveneens kennen hebben hier te maken met het probleem, dat de algemeen verbinden verklaarde cao-bepalingen altijd slechts voor een beperkt gedeelte van het bedrijfsleven gelding hebben.³²

30 Bakels, p. 192.

31 Olbers, aantekening 13 ad art.2 WAVV; Rigaux, Cao: overeenkomst of onderhandeld reglement?, p. 430.

32 Vergelijk hierover Jacobs en Zeijen, Uitvoering van arbeidsrechtelijke richtlijnen door de sociale partners (met verwijzingen naar de jurisprudentie van het EG-Hof terzake).

2 Toetsing van avv-besluiten in België

De zojuist gedane constatering, dat de Belgische avv in sterke mate wetgevingskarakter bezit, zou bij de Nederlandse beschouwer licht het vermoeden kunnen wekken, dat administratiefrechtelijke toetsing dan wel zeker uitgesloten zal zijn. Immers, voor de Nederlandse avv-besluiten wordt een beroep op de administratieve rechter niet mogelijk geacht, omdat ze als algemeen verbindend voorschrift worden aangemerkt.³³ Bijgevolg hebben Nederlandse juristen zich tot op heden niet hoeven buigen over de netelige vraag, of een dergelijke beroepsgang de vakbonds- en onderhandelingsvrijheid in gevaar zou kunnen brengen. Dat gevaar zou zich met name kunnen voordoen indien de administratiefrechtelijke toetsing ook gevolgen zou hebben voor de cao.

In België is deze vraag een paar jaar terug juist wel actueel geworden. Op grond van artikel 14 van de Wet op de Raad van State is beroep mogelijk tegen een besluit tot avv. Algemeen verbindende voorschriften zijn in België niet uitgezonderd van beroep op de administratieve rechter.

In 1989 deed de Belgische Raad van State een opzienbarende uitspraak, die heel kort samengevat neerkwam op het aanvaarden van de mogelijkheid, dat de annulatie (vernietiging door de Raad van State wegens machtsoverschrijding door de overheid) van een avv-besluit ook de cao zelf treft. Het desbetreffende tussenarrest van de Raad van State is geannoteerd door Leroy en vervolgens diepgaand besproken

33 Olbers, aantekening 13 ad art. 2 WAVV. Vóór 1 januari 1994 gold de Wet Arob, die toetsing uitsloot terzake van een 'besluit van algemene strekking' (art. 2, tweede lid); sedert genoemde datum geldt op grond van artikel 8:2 van de Algemene wet bestuursrecht een vergelijkbare beperking met betrekking tot een 'algemeen verbindend voorschrift'. In artikel IV-A van de overgangs- en slotbepalingen is echter bepaald, dat deze beperking vijf jaar na de inwerkingtreding van de wet zal vervallen. Daardoor zou de mogelijkheid ontstaan in beroep te gaan tegen een besluit tot avv of tot intrekking van avv, respectievelijk tegen weigeringen om dergelijke besluiten te nemen.

in een artikel van Rigaux. Onder verwijzing naar die besprekingen wil ik hier volstaan met een beknopte weergave op hoofdpunten.³⁴ Het geschil betrof een cao inzake de bevordering van de werkgelegenheid en de handhaving van de koopkracht, gesloten in het aanvullend nationaal comité voor de bedienden. Een niet in het paritaire comité vertegenwoordigde organisatie, de Fédération nationale des unions de classes moyennes de Belgique stelde zich op het standpunt dat het paritaire comité niet naar behoren zou zijn samengesteld en verzocht deswege annulatie niet alleen van het avv-besluit, maar ook van de cao zelf. Op grond van de heersende leer en de vaste jurisprudentie van de Raad van State mocht verwacht worden dat de laatstgenoemde vordering niet-ontvankelijk verklaard zou worden.³⁵ In plaats daarvan besliste de Raad in zijn tussenarrest, dat de in het paritaire comité vertegenwoordigde organisaties in het geding moesten worden betrokken. Kennelijk ging de Raad van State uit van de gedachte, dat het paritaire comité optreedt als administratief orgaan, ook bij het afsluiten van een cao. Geconfronteerd met het vooruitzicht dat cao's in het vervolg door de Raad van State geannuleerd zouden kunnen worden reageerde de wetgever met de volgende toevoeging in artikel 26 van de WCAOPC: "De in het paritair orgaan gesloten overeenkomst is niet vatbaar voor vernietiging door de Raad van State, afdeling administratie, als bedoeld in art. 14, eerste lid, van de op 12 januari 1973 gecoördineerde wetten van de Raad van State."³⁶

Naar aanleiding hiervan legde de Raad van State vervolgens aan het Arbitragehof de prejudiciële vraag voor of deze bijzondere uitsluiting van zijn toetsingsbevoegdheid niet in strijd kwam met het grondwettelijk gewaarborgde gelijkheidsbeginsel. De gewraakte ongelijkheid zou dan hierin bestaan, dat burgers die bescherming zoeken tegen de toepassing

34 R.v.St. 12 april 1989, Arr. R.v.St., 1989, nr. 32.348; P. Leroy, Un revirement attendu: la nature des conventions collectives du travail, R.C.J.B., 1991, p. 653 e.v.; M. Rigaux, C.a.o.: overeenkomst of onderhandeld reglement?, Rechtskundig Weekblad 1992/93, 13, pp. 421-424.

35 Rigaux, t.a.p..

36 Wet van 20 juli 1991, B.S. 1 augustus 1991.

van ongewenste cao-bepalingen gediscrimineerd zouden worden ten opzichte van burgers die bescherming zoeken tegen andere handelingen en verordeningen van de diverse bestuursverheden.³⁷ Het Arbitragehof oordeelde, dat in dit geval een 'objectieve en redelijke verantwoording' voor het gemaakte onderscheid bestond, gelegen in het overeenkomst-karakter van de cao en dat voldoende rechtsbescherming wordt geboden door de mogelijkheid individuele geschillen inzake de toepassing van cao's door de arbeidsrechtbanken te doen beslechten.³⁸

De stand van zaken in België is dus thans zo, dat een avv-besluit wel door de Raad van State getoetst kan worden, maar een niet algemeen verbindend verklaarde cao niet. Dat het Arbitragehof in dit verband het overeenkomst-karakter van de cao naar voren haalt zou kunnen wijzen op een principieel verschil van inzicht met de wetgever, of althans met de Raad van State. Het Arbitragehof lijkt de lijn te volgen die Rigaux heeft uitgezet in zijn genoemde commentaar. Daarin betoogt hij, dat een cao, ook wanneer ze in een paritair orgaan wordt gesloten, beschouwd moet worden als een overeenkomst en niet als een administratieve handeling in de zin van artikel 14 Wet op de Raad van State. Bij het afsluiten van een cao treedt een paritair orgaan niet op in de hoedanigheid van administratief orgaan. Deze principiële benadering, die aanvankelijk ook in het wetsvoorstel tot wijziging van artikel 26 WCAOPC was opgenomen, is daaruit verdwenen op aandringen van de Raad van State. De in 1991 gewijzigde tekst van artikel 26 lijkt uit te gaan van de veronderstelling, dat het afsluiten van een cao door een paritair orgaan wel een administratieve handeling

-
- 37 Dit lijkt mij een buitenproportionele oprekkings van het gelijkheidsbeginsel. Van ongelijkheid tussen burgers is mijns inziens geen sprake. Dat zou pas aan de orde zijn indien ten aanzien van bepaalde kwesties, die onderscheiden groepen burgers raken beroep zou openstaan voor de ene groep en niet voor de andere. Het feit dat een bepaalde vorm van rechtsbescherming tegen de toepassing van een bepaald type regelingen is uitgesloten laat op zich de gelijkheid tussen burgers intact.
- 38 Arbitragehof 19 mei 1993, Rechtskundig Weekblad 1993/94, 3, p85. Het Belgische Arbitragehof is o.g.v. art. 107 ter Grondwet bevoegd prejudiciële beslissingen te geven inzake conflicterende wettelijke regels.

is, maar dat beroep op de Raad van State bij uitzondering niet is toegestaan.

Een en ander wil niet zeggen dat nu elke rechterlijke toetsing van cao-bepalingen is uitgesloten. Immers, in individuele gevallen kan een werkgever of werknemer voor de arbeidsrechtbank de toepassing van een cao-bepaling betwisten omdat ze inhoudelijk in strijd komt met een regeling van hogere orde. Artikel 9 WCAOPC zegt dat nietig zijn 'de bepalingen van een overeenkomst die strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen'.³⁹ Meent de rechter dat zulke strijdigheid zich voordoet, dan zal hij de aangevochten cao-bepaling buiten toepassing moeten laten. Een dergelijk vonnis heeft slechts werking jegens partijen, en moet berusten op de beperkte toesiingsmaatstaf van artikel 9 WCAOPC. In beide opzichten verschilt het van een annulatie door de Raad van State.

39 Artikel 10 regelt vervolgens de nietigheid van cao-bepalingen die strijden met een cao van hogere orde; dus bijvoorbeeld strijd van een cao gesloten in een paritair comité met een cao gesloten in de NAR.

3 Toetsing van avv-besluiten in Nederland

De verschillen in het cao-recht en in het bestuursprocesrecht brengen mee dat de mogelijkheden tot toetsing van avv-besluiten in Nederland enigszins verschillen van die in België. Doordat een administratiefrechtelijke toetsing vooralsnog is uitgesloten lijkt het Nederlandse systeem op het eerste gezicht minder rechtsbescherming te bieden. In deze paragraaf wil ik nagaan in hoeverre een beroep op de burgerlijke rechter die leemte zou kunnen compenseren en of daarnaast nog behoefte is aan een administratiefrechtelijke rechtsgang.

Vervolgens zal ik in de volgende paragraaf een afrondend oordeel geven aan de hand van de voor- en nadelen van administratiefrechtelijke toetsing, die in de vergelijking aan het licht zijn gekomen.

Toetsing door de burgerlijke rechter in een individueel geschil

Indien een cao-bepaling inhoudelijk strijdt met een regeling van hogere orde (wet, verdrag), kan een individuele werkgever of werknemer de toepassing daarvan met succes betwisten in een procedure voor de burgerlijke rechter.⁴⁰ De nietigheid van dergelijke bepalingen vloeit voort uit artikel 3:40 Burgerlijk Wetboek.

De zaak wordt gecompliceerder indien de desbetreffende cao-bepaling algemeen verbindend is verklaard. Hoe die situatie juridisch-dogmatisch moet worden aangepakt is mede afhankelijk van het rechtskarakter dat men aan de avv toekent. Benadrukt men het feit dat avv de werkingssfeer van een overeenkomst uitbreidt, dan kan de redenering zijn dat een algemeen verbindend verklaarde nietige cao-bepaling nog steeds een nietige bepaling is, zodat de avv een lege huls wordt die geen rechten of verplichtingen bevat. Ik ben geneigd voor deze oplossing

40 Meestal zal het gaan om een procedure voor de Kantonrechter, die terzake van arbeidsovereenkomsten competent is. Nederland kent geen arbeidsrechtbanken.

te kiezen, omdat ik vind dat in het algemeen de cao-autonomie het best tot haar recht komt wanneer men het wetgevings-karakter van de avv enigszins relativeert. Zoals gezegd biedt het Nederlandse systeem daartoe iets meer ruimte dan het Belgische.

Legt men daarentegen meer nadruk op het feit dat avv wetgeving in materiële zin is (bijvoorbeeld door te wijzen op de binding van alle bedrijfsgenoten, ongeorganiseerden en georganiseerden), dan kan men stellen dat de nietige cao-bepaling wordt omgezet in materiële wetgeving. Of die materiële wetgeving nietig is, zal afhangen van de aard van de hogere regels waarmee ze in strijd is.⁴¹ Gaat het om dwingende wetbepalingen, bijvoorbeeld inzake minimum loon of maximum arbeidsduur, dan vloeit de nietigheid van de strijdige lagere regeling rechtstreeks voort uit die wetbepalingen.⁴² Problemen zouden echter kunnen rijzen wanneer een avv-bepaling in strijd is met een internationaalrechtelijk voorschrift waaraan geen rechtstreekse horizontale werking wordt toegekend, bijvoorbeeld een EG-richtlijn.⁴³ Gelet op

41 Denkbaar is, dat het avv-besluit nietig geacht moet worden op grond van art. 3:40 j° 3:59 BW; zelf zou ik menen dat de de bestuursrechtelijke aard van deze rechtshandeling daaraan in de weg staat. Zie over de toepasselijkheid van het vermogensrecht in het arbeidsrecht: P.F. van der Heijden (red.), Arbeidsovereenkomst en algemeen vermogensrecht, Geschriften van de vereniging voor arbeidsrecht nr. 18, Alphen a.d. Rijn 1993.

42 Voor de meeste gevallen vloeit zulks ook nog voort uit de standaard-clausule in avv-besluiten: 'Indien en voor zover de opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelingen'. Zie voor een voorbeeld in de rechtspraak: HR 13-11-1987, NJ 1989, nr. 698, m.n. EAA (avv-bepaling in strijd met Wet gelijk loon).

43 Problemen kunnen zich onder meer voordoen in verband met ongelijke behandeling van deeltijdwerkers en voltijdwerkers, hetgeen verboden indirecte discriminatie kan opleveren in de zin van de EG-richtlijnen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen. In verband hiermee zijn herhaaldelijk bezwaren ingediend tegen avv van de horeca-cao. Naar aanleiding daarvan heeft de minister aangekondigd zich nader te bezinnen op de avv van bepalingen die een dergelijk onderscheid maken; I.P. Asscher-Vonk, Een volwaardige rechtspositie voor deeltijdwerkers, SMA 1993, 48e jg. nr. 7/8, p. 460.

Avv en CAO-autonomie in België en Nederland

de jurisprudentie van het EG-Hof⁴⁴ zal de Nederlandse rechter dan toch verplicht kunnen zijn de strijdige avv-bepaling buiten toepassing te laten.

Aan toetsing door de burgerlijke rechter kleeft echter altijd de beperking, dat de uitspraak slechts partijen in het geschil bindt. Anderen zouden kunnen beschikken over bijzondere argumenten, op grond waarvan ze een andere beslissing van de rechter zouden kunnen krijgen. Bij vernietiging door de administratieve rechter is dit laatste niet mogelijk. Is een bepaling eenmaal vernietigd, dan kan niemand zich er meer op beroepen.

Toetsing door de burgerlijke rechter in een procedure tegen de staat

De burgerlijke rechter zou ook langs een andere weg dan hiervoor beschreven geroepen kunnen worden de rechtmatigheid van een avv-besluit te beoordelen. Individuele burgers of belangengroepen zouden in een onrechtmatige-daadsprocedure kunnen eisen dat de minister een voorgenomen onrechtmatige avv niet uitspreekt dan wel een reeds uitgesproken avv intrekt.⁴⁵ Een daartoe ingestelde actie zou echter wel eens kunnen stuklopen op het feit dat het avv-besluit zelf uitdrukkelijk voorrang verleent aan wettelijke regels inzake de vaststelling van arbeidsvoorwaarden.⁴⁶ De avv is hierdoor als het ware geïmmuni-seerd tegen een onrechtmatige-daadsactie.

Bestuursrechtelijke toetsing?

Zoals gezegd ontbreekt in Nederland vooralsnog de mogelijkheid om bij de administratieve rechter in beroep te gaan tegen een avv-besluit,

44 Zie bijvoorbeeld HvJ EG 4-12-1986, NJ 1987, 846 (FNV tegen de Staat der Nederlanden inzake discriminatie van vrouwen in de Wet werkloosheidsvoorziening).

45 De Hoge Raad heeft aanvaard dat de rechter onrechtmatige overheidsregeling buiten werking kan stellen; HR 1-7-1983, AB 1984, 103, m.n. FHvdB (tarieven medische specialisten). Annotator Van den Burg merkt op dat een gebod tot intrekking eveneens tot de mogelijkheden behoort.

46 Vgl. noot 40.

maar zal dat over vijf jaar anders zijn, naar het zich thans laat aanzien.⁴⁷ Aangezien uit de Belgische ervaringen kan worden afgeleid dat aan administratiefrechtelijke toetsing van avv niet louter voordelen kleven, maar ook aanzienlijke bezwaren, is er alle aanleiding na te gaan of er wel zwaarwegende argumenten zijn aan te voeren voor de invoering van een dergelijke toetsing in Nederland. Indien zou blijken dat de bezwaren overheersen, zou men kunnen overwegen te zijner tijd in de Algemene wet bestuursrecht een uitzonderingsbepaling op te nemen, waardoor toetsing van avv-besluiten uitgesloten blijft.

Is bestuursrechtelijke toetsing wel nodig naast de reeds bestaande mogelijkheid om in individuele gevallen bij de burgerlijke rechter te klagen over de toepassing van avv-bepalingen die met een hogere regeling in strijd zijn? Men zou kunnen zeggen dat voldoende rechtsbescherming aan de burger wordt geboden. Aldus redeneerde het Belgische Arbitragehof ten aanzien van rechtsbescherming tegen onjuiste cao-bepalingen.⁴⁸ Daar ging het echter om bepalingen die, zolang ze niet algemeen verbindend verklaard zijn, slechts aanvullende werking hebben ten aanzien van buitenstaanders. Zijn de cao-bepalingen wel algemeen verbindend verklaard, dan staat in België administratief beroep open op grond van artikel 14 Wet op de Raad van State. Een uitspraak van de Raad van State verschaft voor iedereen zekerheid en duidelijkheid omtrent de geldigheid of nietigheid van de avv-bepalingen. Natuurlijk zou de gewenste duidelijkheid ook wel kunnen worden bereikt door intrekking van de avv. De Belgische WCAOPC bepaalt daaromtrent in artikel 34 dat de Koning een besluit tot avv kan opheffen wanneer de overeenkomst een bepaling bevat, die nietig is wegens strijd met een hogere regeling. Een garantie dat zulks zal gebeuren is daarmee echter nog niet geboden.

Een recent arrest van het Hof van Justitie van de EG lijkt uit te gaan van de opvatting, dat niet volstaan kan worden met een wetsbepaling die de nietigheid van met hogere regelingen strijdige cao-bepalingen

47 Art. IV-A Overgangsbepalingen Wet voltooiing eerste fase rechterlijke organisaties.

48 Zie noot 38.

vastlegt. De Belgische Staat werd door de EG-Commissie in een infractieprocedure aangesproken wegens schending van zijn verdragsverplichtingen. Het verwijt betrof de handhaving van een onderscheid tussen mannen en vrouwen in de Werkloosheidswet in verband met verschillende pensioenleeftijden. Als gevolg van dit onderscheid kwamen de daarop aansluitende bepalingen van een algemeen verbindend verklaarde cao in strijd met het gelijk loon-beginsel van artikel 119 van het (toenmalige) EEG-Verdrag. Het Hof oordeelde, dat België hierdoor zijn verdragsverplichtingen schond.⁴⁹ Indien nu het Hof gemeend zou hebben, dat de in de Belgische wet voorziene en overigens ook uit de rechtstreekse horizontale werking van artikel 119 van het verdrag voortvloeiende nietigheid van de desbetreffende cao-bepalingen een voldoende rechtsbescherming voor de betrokken burgers zou betekenen, zou van een verdragsschending door België geen sprake zijn geweest.

Samengevat: de gewenste zekerheid en duidelijkheid jegens allen inzake de geldigheid van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen wordt niet bereikt door burgerlijkrechtelijke toetsing, maar wel door administratiefrechtelijke toetsing, zoals voorzien in de Belgische wetgeving⁵⁰. In de volgende paragraaf ga ik in op de vraag hoe daarbij de autonomie van de cao kan worden gewaarborgd.

49 HvJ EG 17-2-1993, Jurisprudentie Arbeidsrecht 1993, 101.

50 Zie voor een krachtig pleidooi voor administratiefrechtelijke toetsing van regelgeving: A.J. Bok, *Rechterlijke toetsing van regelgeving* (diss. Groningen), Deventer 1991.

4 Toetsing van avv en de autonomie van de cao

Wenselijkheid van administratiefrechtelijke toetsing

Door avv worden bij bestuurlijk besluit verplichtingen aan burgers opgelegd en rechten gewijzigd. De rechtmatigheid van een dergelijk besluit moet getoetst kunnen worden. De beste waarborgen biedt een administratiefrechtelijke rechtsgang met de mogelijkheid tot vernietiging van het avv-besluit door de rechter. In Nederland ontbreekt die waarborg thans nog. Dat gemis wordt slechts ten dele gecompenseerd door de bezwarenprocedure omdat daarin het eindoordeel wordt geveld door de minister op beleidsmatige gronden en niet door een onafhankelijke rechter op grond van rechtsoverwegingen. De rechtsgang bij de burgerlijke rechter bleek in de vorige paragraaf ook onvoldoende soclaas te kunnen bieden.

Toetsing van avv-besluiten⁵¹ door de administratieve rechter brengt mee, dat niet alleen gekeken zal worden naar eventuele strijdigheid met hogere regelingen, maar ook naar algemene beginselen van behoorlijk bestuur en algemene rechtsbeginselen. Daarbij is het onvermijdelijk dat ook zekere beleidsmatige aspecten ten minste marginaal in de afweging worden betrokken, bijvoorbeeld waar de rechter beoordeelt of het besluit behoorlijk is gemotiveerd en of een redelijke belangenafweging heeft plaatsgevonden. Op welke wijze een bestuursorgaan belangen dient af te wegen hangt in de eerste plaats af van wat de wet daarover zegt. De Nederlandse WAVV draagt de

51 Inclusief besluiten tot intrekking van avv en weigeringen om algemeen verbindend te verklaren of een avv in te trekken.

Avv en CAO-autonomie in België en Nederland

minister op zijn besluit te motiveren indien hij avv weigert of indien hij ondanks ingebrachte bezwaren tot avv overgaat.⁵² Indien de administratieve rechter over dergelijke besluiten zou moeten oordelen, zou hij moeten ingaan op de kwaliteit van de belangenafweging die daarbij heeft plaatsgevonden. Zolang die rechterlijke toetsing op de gebruikelijke terughoudende manier plaatsvindt, zie ik dat niet als een bedreiging van de autonomie van de cao. Integendeel, een dergelijke toetsing zou zelfs een waarborg voor de cao-autonomie kunnen opleveren, indien de minister een avv zou weigeren op grond van het sociaal-economisch beleid van de regering. Nu de wet vooralsnog geen aanknopingspunt biedt voor een aldus gemotiveerde weigering, zou het besluit voor vernietiging in aanmerking kunnen komen. Aldus zou worden voorkomen, dat de regering aan cao-partijen inhoudelijke normen gaat opdringen voor het arbeidsvoorwaardenbeleid.

In de discussie over het avv-beleid in Nederland wordt uiteindelijk toetsing van cao's aan het sociaal-economisch beleid door sommigen overwogen. Wijziging van de WAVV zou daartoe nodig zijn. In een recente beleidsnota⁵³ noemt het kabinet een dergelijk selectief avv-beleid als één van de mogelijke opties. Zelf geeft het kabinet de voorkeur aan een andere wijze van inperking van de avv. Voortaan zouden alleen nog bepalingen inzake zogenaamde 'goede doelen' (werkgelegenheid, scholing etc.) voor avv in aanmerking moeten komen. De uitkomst van de discussie staat nog niet vast. Indien gekozen zou worden voor de eerstgenoemde variant, het selectief algemeen verbindend verklaren aan de hand van sociaal-economische beleidscriteria, dreigt een terugkeer naar de geleide loonpolitiek van de jaren vijftig. Zou men in die situatie de administratieve rechter over de toepassing van het avv-beleid laten

52 Art. 5, eerste lid, resp. tweede lid, WAVV.

53 Collectieve arbeidsvoorwaardenvorming, beleidsnota avv (november 1993), TK 1993/94, 23532.

Toetsing van AVV en de autonomie van de CAO

oordelen, dan zou dat een hoogst ongelukkige inmenging van de rechter in de arbeidsverhoudingen kunnen meebrengen, met name indien de rechter bij de beoordeling van de belangenafweging niet zeer terughoudend zou optreden. Zelfs bij de tweede, door het kabinet voorgestane variant, zal een dergelijke inmenging van de rechter niet geheel achterwege kunnen blijven.

Desondanks hecht ik zoveel waarde aan een adequate rechtsbescherming, die zeker ook bij een selectief avv-beleid nodig zal zijn, dat ik het genoemde bezwaar op de koop toe wil nemen indien onverhoopt tot selectieve avv wordt besloten.

Gevolgen voor de cao

In zijn kritiek op het besproken tussen-arrest van 1989 van de Belgische Raad van State heeft Rigaux tweeërlei bezwaren naar voren gebracht tegen doorwerking van de annulatie in de cao zelf.⁵⁴ In de eerste plaats het juridische bezwaar, dat het paritair orgaan in de nieuwe zienswijze van de Raad van State zou handelen in de hoedanigheid van een administratief orgaan, ook bij het sluiten van een cao. Daartegenover benadrukt Rigaux het overeenkomst-karakter van de cao. In de tweede plaats richt hij zijn kritiek op de sociaal-politieke gevolgen van annulatie van de cao: de vredesfunctie van de cao wordt erdoor op het spel gezet en de administratieve rechter loopt het gevaar partij te worden bij de belangenconflicten in de arbeidsverhoudingen.

Ik onderschrijf die kritiek en voeg er nog een element aan toe. Door de cao aan een toetsing te onderwerpen waarbij beleidsoverwegingen een rol spelen, zij het ook een marginale, dreigt de autonomie van de cao te worden aangetast. Ik meen daarom dat een toetsing en eventuele vernietiging van een avv-bepaling de cao zelf intact moet

54 Rigaux, Overeenkomst of onderhandeld reglement.

Avv en CAO-autonomie in België en Nederland

laten. Gesteld voor de keus tussen een maximale rechtsbescherming in de vorm van administratiefrechtelijke toetsing en het belang van onbedreigde collectieve onderhandelingsvrijheid kies ik voor het laatste. Die keus is mijns inziens gerechtvaardigd, omdat de cao –anders dan de avv– niemand geheel buiten zijn wil juridisch bindt en omdat in individuele gevallen afdoende rechtsbescherming wordt geboden door de burgerlijke rechter.

Leiden, februari 1994

Literatuur

Bakels, H.L., Schets van het Nederlands arbeidsrecht, 11e dr., Deventer 1992.

Blanpain, R., De collectieve arbeidsovereenkomst, in: Arbeidsrecht CAD, Brugge, die Keure, III-13-23, nr. 46.

Blanpain, R., Belgium, in: International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations, Deventer (losbladig).

Broeck, G. de, De overheid en het sociaal overleg, in: T. Beaupain e.a., 50 jaar arbeidsverhoudingen.

Humblet, P., Janvier, R., Rauws, W., Rigaux, M., Algemene beginselen van het Belgisch arbeidsrecht, I, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 97, nr. 179.

Jacobs, A.T.J.M. en Zeijen, J.P.M., Uitvoering van arbeidsrechtelijke richtlijnen door sociale partners (1993, rapport t.b.v. groenboek EG).

Mergits, B., De geldigheids- en vormvereisten van de CAO, in Actuele problemen van het arbeidsrecht 3, 10 e.v., nr. 19 e.v..

Mok, S., Het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, Haarlem 1939.

Olbers, M.M., Wet cao en Wet avv, in: P.F. van der Heijden e.a., Arbeidsovereenkomst (losbladig), Deventer.

Petit, J., De collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, Brussel 1969.

Pertry, V., Retroactieve toepassing van CAO-bepalingen, in: Actuele problemen van het arbeidsrecht 3, 83, nr. 301.

Rauws, W., De binding van de normatieve bepalingen, in: Actuele problemen van het arbeidsrecht 3, Antwerpen, Kluwer rechtswetenschappen, 1990, 34 e.v., nr. 163 e.v..

Rigaux, M., C.a.o.: overeenkomst of onderhandeld reglement?, Rechtskundig Weekblad 1992-1993, nr. 13, pp.421-430.

Schmale, W.J. en Siebesma, P., Enkele actuele aspecten rond het instrument van de avv, SMA 1991, nr. 2, pp. 63-71.

SER-advies Algemeen verbindendverklaring, 92/14, Den Haag 1992.

Avv en CAO-autonomie in België en Nederland

Sinzheimer, H., Ein Arbeitstarifgesetz, Berlin 1916.

Stroobant, M., De overheid en het collectief overleg in België tijdens de sociaal economische crisis 1970–1988, in: T. Beaupain e.a., 50 jaar arbeidsverhoudingen.

Wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités

(B.S., 15 januari 1969)

Hoofdstuk I. Inleidende bepalingen

Art. 1. In deze wet wordt verstaan onder:

- 1. de overeenkomst: de collectieve arbeidsovereenkomst;
- 2. de Minister: de Minister tot wiens bevoegdheid de arbeid behoort;
- 3. paritair orgaan: de Nationale Arbeidsraad, de paritaire comités en de paritaire subcomités;
- 4. organisatie: de in artikel 3 bedoelde representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties.

Art. 2. § 1. Deze wet is van toepassing op de werknemers en op de werkgevers alsook op de organisaties.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met:

- 1. werknemers: de personen die anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;
- 2. werkgevers: de personen die de onder 1 bedoelde personen te werk stellen;
- 3. een arbeidsovereenkomst: de arbeidsverhoudingen tussen de met werknemers en werkgevers gelijkgestelde personen;
- 4. een bedrijfstak: de groepen van met werkgever gelijkgestelde personen, die buiten het bedrijfsleven een gelijke of verwante activiteit uitoefenen;
- 5. een onderneming: de inrichtingen van de met werkgevers gelijkgestelde personen.

§ 2. de nietigheid van de arbeidsovereenkomst kan niet worden ingeroepen ten aanzien van de toepassing van deze wet, wanneer arbeid wordt verricht:

- 1. ingevolge een arbeidsovereenkomst nietig wegens inbreuk op

de bepalingen die de regelen van de arbeidsverhoudingen tot voorwerp hebben;

- 2. in speelzalen.

§ 3. Deze wet is niet van toepassing op:

- 1. degenen die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de daaronder ressorterende openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

De Koning kan evenwel, bij gemotiveerd en in Ministerraad overlegd besluit, de toepassing van de wet geheel of gedeeltelijk uitbreiden tot die personen of bepaalde categorieën ervan.

De in het tweede lid bedoelde bevoegdheden van de Koning verstrijken de dag waarop de regeling, ingevoerd bij de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel toepasselijk wordt verklaard op de betrokken personen, die in dienst zijn van de Staat, de provincies, de gemeenten, de openbare instellingen en de instellingen van openbaar nut.

- 2. degenen die tewerkgesteld zijn in centra voor beroepsopleidingen met toepassing van de wetgeving betreffende de arbeidsbemiddeling of beroepsopleiding van werkzoekenden.
- 3. de door het Rijk gesubsidieerde personeelsleden die in dienst zijn van de gesubsidieerde inrichtingen van het vrij onderwijs.

Art. 3. Voor toepassing van deze wet worden als representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties aangemerkt:

- 1. de interprofessionele organisaties van werknemers en van werkgevers, die voor het gehele land zijn opgericht en die in de Centrale Raad voor het bedrijfsleven en in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigd zijn; de werknemersorganisaties moeten bovendien ten minste 50 000 leden tellen;
- 2. de vakorganisaties die aangesloten zijn bij of deel uitmaken van een onder 1 genoemde interprofessionele organisatie;
- 3. de vakorganisaties van werkgevers die de Koning, op advies van de Nationale Arbeidsraad, als representatief in een bepaalde bedrijfstak erkent.

Worden bovendien als representatieve werkgeversorganisaties aangemerkt

de overeenkomstig de wet van 6 maart 1964 tot organisatie van de middenstand erkende nationale interprofessionele organisaties en beroepsorganisaties die representatief zijn voor de ondernemingshoofden uit het ambachtswezen, de kleine en middelgrote handel en de kleine nijverheid en voor de zelfstandigen die een vrij of een ander intellectueel beroep uitoefenen.

Art. 4. De organisaties mogen in rechte optreden in alle geschillen die uit toepassing van deze wet kunnen ontstaan en ter verdediging van de rechten welke haar leden putten in de door haar gesloten overeenkomsten. Het optreden van de organisaties laat het recht van de leden onverkort om zelf op te treden, zich bij een vordering aan te sluiten of in het geding tussen te komen.

Van de organisaties kan evenwel maar schadevergoeding wegens niet-naleving van de uit een overeenkomst voortvloeiende verplichtingen worden gevorderd in de mate waarin zulks door de overeenkomst uitdrukkelijk is geregeld.

Tenzij de statuten het anders bepalen, worden de organisaties in rechte vertegenwoordigd door de persoon die met het dagelijks beheer van de organisatie is belast.

Hoofdstuk II. Collectieve arbeidsovereenkomst

afdeling I. begripsomschrijving en inhoud

Art. 5. De collectieve arbeidsovereenkomst is een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld.

Art. 6. De overeenkomst kan worden aangegaan in een paritair orgaan door één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties en buiten een paritair orgaan door één of meer werknemersor-

ganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers.

Art. 7. De werkingssfeer van een overeenkomst die in de Nationale Arbeidsraad is aangegaan, strekt zich uit tot verschillende bedrijfstakken en tot het gehele land.

Evenwel kan in de Nationale Arbeidsraad een overeenkomst worden gesloten voor een bedrijfstak, die niet onder een opgericht paritair comité ressorteert of wanneer een opgericht paritair comité niet werkt.

Art. 8. De Koning bepaalt, op eensluitend advies van het paritair comité, of de overeenkomsten gesloten in een bij artikel 37 bedoeld paritair subcomité, goedkeuring van het paritair comité behoeven.

Indien goedkeuring vereist is, beslist het paritair comité daarover binnen de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst aan het comité is toegestuurd, zoniet wordt zij geacht te zijn goedgekeurd.

Art. 9. Nietig zijn de bepalingen van een overeenkomst die:

1. strijdig zijn met de dwingende bepalingen van wetten, besluiten en in België bindende internationale verdragen en verordeningen;
2. de regeling van de individuele geschillen aan scheidsrechters toevertrouwen.

Art. 10. Nietig zijn:

1. de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair comité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
2. de bepalingen van een overeenkomst gesloten in een paritair subcomité, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in het paritair comité waaronder het subcomité ressorteert;
3. de bepalingen van een overeenkomst gesloten buiten een paritair orgaan, die strijdig zijn met een overeenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of in een paritair comité of subcomité, waaronder de betrokken ondernemingen ressorteren.

Art. 11. Nietig zijn bedingen in een individuele arbeidsovereenkomst en bepalingen van een arbeidsreglement, die strijdig zijn met bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst die voor de betrokken werkgevers en werknemers bindend is.

afdeling II. aangaan en beëindigen

Art. 12. De afgevaardigden van de organisaties worden geacht bevoegd te zijn om de overeenkomst namens hun organisatie te sluiten. Dit vermoeden is onweerlegbaar.

Indien de overeenkomst in de Nationale Arbeidsraad wordt aangegaan, worden alle in artikel 3, tweede lid, bedoelde organisaties beschouwd als een enkele organisatie die vertegenwoordigd wordt door leden benoemd op voordracht van de Hoge Raad voor de middenstand.

Art. 13. De overeenkomst wordt, op straffe van nietigheid, schriftelijk aangegaan.

De overeenkomst wordt in het Nederlands en in het Frans gesteld. Zij wordt echter in de taal van het gebied gesteld, wanneer zij uitsluitend voor het Nederlandse, het Franse of het Duitse taalgebied geldt.

Art. 14. De overeenkomst wordt ondertekend door de personen die ze namens hun organisatie of in eigen naam aangaan. Deze handtekeningen kunnen worden vervangen door:

1. de vermelding dat de voorzitter en de secretaris van het paritair orgaan de door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering hebben ondertekend;

2. de handtekening van een lid van elke organisatie die vertegenwoordigd is in het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;

3. de handtekening van degene die de partijen bij een arbeidsgeschil heeft verzoend en die bevestigt dat de partijen hun instemming met het protocol van verzoening hebben betuigd.

Art. 15. De overeenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd, voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Behoudens andersluidend beding in de overeenkomst kan elke partij

de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding opzeggen. De gedeeltelijke opzegging is alleen mogelijk indien de overeenkomst zulks uitdrukkelijk bepaalt.

Opzegging geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

Art. 16. In de overeenkomst moet het volgende voorkomen:

1. de benaming van de organisaties die de overeenkomst aangaan;
2. de benaming van het paritair orgaan indien de overeenkomst in zulk orgaan wordt aangegaan;

3. de identiteit van de personen die de overeenkomst sluiten en, indien zij buiten een paritair orgaan wordt aangegaan, de hoedanigheid waarin die personen optreden en eventueel de functie die zij in hun organisatie bekleden;

4. de personen, de bedrijfstak of de ondernemingen en het gebied waarvoor de overeenkomst geldt, tenzij deze toepassing vindt op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;

5. de geldingsduur van de overeenkomst voor bepaalde tijd of de wijze en termijnen van opzegging van de overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding;

6. de datum van inwerkingtreding, indien de overeenkomst niet in werking treedt op de datum waarop zij wordt gesloten;

7. de datum waarop de overeenkomst wordt gesloten;

8. de handtekening van de personen die overeenkomstig artikel 14 tot ondertekenen bevoegd zijn of de in dit artikel bedoelde vermelding.

Art. 17. Organisaties en werkgevers die de overeenkomst niet hebben aangegaan, kunnen steeds tot de overeenkomst toetreden met instemming van alle partijen die ze hebben aangegaan, tenzij de overeenkomst er anders over beschikt.

Toetreding geschiedt, op straffe van nietigheid, schriftelijk.

Art. 18. De overeenkomst wordt op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd. Neerlegging wordt geweigerd, wanneer de overeenkomst niet voldoet aan het bepaalde in de artikelen 13, 14 en 16.

Worden eveneens op het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid neergelegd:

1. de toetreding van een organisatie of een werkgever tot de overeenkomst;

2. de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Iedereen kan een afschrift van de neergelegde overeenkomst bekomen tegen betaling van een retributie waarvan de Koning het bedrag bepaalt.

afdeling III. binding

Art. 19. De overeenkomst is bindend voor:

1. de organisaties die ze hebben aangegaan en de werkgevers die lid van die organisaties zijn of de overeenkomst hebben aangegaan, vanaf de datum van inwerkingtreding;

2. de organisaties en werkgevers die tot de overeenkomst toetreden en de werkgevers die lid van die organisaties zijn, vanaf de toetreding;

3. de werkgevers die lid worden van een gebonden organisatie, vanaf de datum van hun lidmaatschap;

4. alle werknemers van een gebonden werkgever.

Art. 20. Wanneer een onderneming geheel of gedeeltelijk wordt overgedragen, moet de nieuwe werkgever de overeenkomst die de vroegere werkgever bond, eerbiedigen totdat zij ophoudt uitwerking te hebben.

Art. 21. De werkgever, wiens lidmaatschap van een door een overeenkomst gebonden overeenkomst een einde neemt, blijft door die overeenkomst gebonden totdat een wijziging erin wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in de daaruit voortspruitende verplichtingen tot gevolg heeft.

Art. 22. Wanneer een door een overeenkomst gebonden overeenkomst ontbonden wordt, blijven de ingevolge die overeenkomst geregelde individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer van toepassing op de leden van die organisatie, totdat een wijziging in de overeenkomst

wordt aangebracht die een aanmerkelijke verandering in die betrekkingen tot gevolg heeft.

Art. 23. De individuele arbeidsovereenkomst die door een collectieve arbeidsovereenkomst stilzwijgend werd gewijzigd, blijft onveranderd, wanneer de collectieve arbeidsovereenkomst ophoudt uitwerking te hebben, tenzij het anders wordt bedongen in de overeenkomst zelf.

afdeling IV. in een paritair orgaan gesloten overeenkomsten

Art. 24. In een paritair orgaan moet een overeenkomst worden aangegaan door alle organisaties die in het orgaan vertegenwoordigd zijn.

Art. 25. Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst wordt het onderwerp, de datum, de duur, de werkingssfeer en de plaats van neerlegging bekendgemaakt door een bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

Wordt eveneens door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt, de opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding.

Art. 26. Van een in een paritair orgaan gesloten overeenkomst zijn de bedingen die verband houden met de individuele betrekkingen tussen werkgever en werknemer, bindend voor alle andere werkgevers en werknemers dan de bij artikel 19 bedoelde die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst schriftelijk een met de overeenkomst strijdig beding is opgenomen.

Deze bepaling is van toepassing vijftien dagen na de bekendmaking bedoeld in artikel 25, eerste lid.

De in het paritair orgaan gesloten overeenkomst is niet vatbaar voor vernietiging door de Raad van State, afdeling administratie, als bedoeld in artikel 14, eerste lid, van de op 12 januari 1973 gecoördineerde wetten op de Raad van State.

Art. 27. Wanneer de werkingssfeer van een paritair comité of paritair subcomité wordt gewijzigd, blijven de in die comités gesloten overeenkomsten bindend voor de werkgevers en werknemers die voor de wijziging eronder vielen, totdat in het comité waaronder zij na de wijziging ressorteren, de toepassing van de in dit comité geldende overeenkomsten op die werkgevers en werknemers is geregeld.

afdeling V. algemeen verbindend verklaring

Art. 28. De in een paritair orgaan gesloten overeenkomst kan door de Koning algemeen verbindend worden verklaard op verzoek van het orgaan of van een daarin vertegenwoordigde organisatie.

Art. 29. Indien de Minister van oordeel is de algemeen verbindend verklaring niet aan de Koning te kunnen voorstellen, brengt hij de redenen daarvan ter kennis van het betrokken paritair orgaan.

Art. 30. Het beschikkend gedeelte van de algemeen verbindend verklaarde overeenkomst wordt als bijlage bij het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring in het *Belgisch Staatsblad* bekendgemaakt.

Wanneer de overeenkomst in één taal is gesteld, geschiedt de bekendmaking ervan evenwel in het Nederlands en Frans.

Art. 31. De algemeen verbindend verklaarde overeenkomst is bindend voor alle werkgevers en werknemers die behoren tot het ressort van het paritair orgaan en voor zover zij vallen onder de werkingssfeer zoals deze in de overeenkomst is bepaald.

Art. 32. Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring heeft uitwerking met ingang van de datum waarop de overeenkomst in werking treedt. Het kan evenwel nooit meer dan een jaar voor de bekendmaking ervan terugwerken.

Art. 33. Het koninklijk besluit tot algemeen verbindend verklaring van een overeenkomst voor bepaalde tijd houdt op uitwerking te hebben

bij het verstrijken van die tijd.

Wanneer een overeenkomst voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd met verlengingsbeding regelmatig wordt opgezegd, heft de Koning het besluit tot algemeen verbindend verklaring op met ingang van de datum waarop de overeenkomst een einde neemt.

Art. 34. De Koning kan het besluit tot algemeen verbindend verklaring geheel of gedeeltelijk opheffen, in de mate waarin de overeenkomst niet meer beantwoordt aan de toestand en de voorwaarden die de algemeen verbindend verklaring hebben verantwoord.

De Minister kan evenwel slechts dan de Koning voorstellen dit besluit op te heffen indien het paritair orgaan, waarin de overeenkomst werd gesloten, met deze opheffing zijn instemming betuigd heeft.

De Koning kan eveneens het besluit tot algemeen verbindend verklaring opheffen wanneer de overeenkomst een bepaling bevat die ingevolge artikel 9 of 10 nietig is. Is de nietigheid ontstaan na de inwerkingtreding van het besluit, dan wordt dit opgeheven met ingang van de datum waarop de nietigheid is ontstaan.

Indien de Minister overweegt aan de Koning voor te stellen het besluit op te heffen in toepassing van het bij het derde lid bepaalde, verwittigt hij vooraf het betrokken paritair orgaan.

Hoofdstuk III. Paritaire comités

afdeling I. oprichting en bevoegdheid

Art. 35. De Koning kan op eigen initiatief of op verzoek van een of meer organisaties paritaire comités van werkgevers en werknemers oprichten. Hij bepaalt welke personen, welke bedrijfstak of ondernemingen en welk gebied tot het ressort van elk comité behoren.

Art. 36. Wanneer de Minister overweegt de oprichting van een paritair comité of een nieuwe regeling van de werkingssfeer aan de Koning voor te stellen, brengt hij dit ter kennis van de betrokken organisaties door bekendmaking van een bericht in het *Belgisch Staatsblad*.

Art. 37. Op verzoek van een paritair comité kan de Koning een of meer paritaire subcomités oprichten. Op advies van dit paritair comité bepaalt Hij welke personen en welk gebied tot het ressort ervan behoren.

Art. 38. De paritaire comités en subcomités hebben als opdracht:

1. collectieve arbeidsovereenkomsten door de vertegenwoordigde organisaties tot stand te doen komen;

2. geschillen tussen werkgevers en werknemers te voorkomen of bij te leggen;

3. de Regering, de Nationale Arbeidsraad, de Centrale Raad voor het bedrijfsleven of de bedrijfsraden, op hun verzoek of op eigen initiatief, te adviseren over aangelegenheden die tot hun bevoegdheid behoren;

4. elke andere taak te vervullen die hun door of krachtens de wet is toevertrouwd.

Wanneer door of krachtens een wet een bepaalde taak aan de paritaire comités is opgedragen, wordt deze door de Nationale Arbeidsraad vervuld, wanneer geen paritair comité is opgericht of het opgerichte paritair comité niet werkt.

afdeling II. samenstelling

Art. 39. De paritaire comités en subcomités zijn samengesteld uit:

1. een voorzitter en een ondervoorzitter;

2. een gelijk aantal vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties en van werknemersorganisaties;

3. twee of meer secretarissen.

Art. 40. De Koning benoemt de voorzitters en ondervoorzitters onder de personen die bevoegd zijn in sociale aangelegenheden en onafhankelijk staan tegenover de belangen waarmee het paritair comité of subcomité te maken heeft.

De functie van voorzitter en ondervoorzitter is onverenigbaar met de uitoefening van een mandaat van lid van een der Wetgevende Kamers.

De ondervoorzitter vervangt de voorzitter bij diens verhindering. Is de ondervoorzitter verhinderd, dan wordt hij vervangen door een

ambtenaar die door de Minister is aangewezen.

In de uitoefening van hun opdracht staan de voorzitter en de ondervoorzitter onder het gezag van de Minister.

Art. 41. De Koning stelt het aantal leden van elk paritair comité en subcomité vast; er zijn evenveel plaatsvervangende leden als gewone leden.

Art. 42. De Koning benoemt de leden.

De betrokken organisaties worden door een bericht in het *Belgisch Staatsblad* verzocht mee te delen of zij wensen voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen en eventueel van hun representativiteit te doen blijken.

De Minister beslist welke organisaties voor vertegenwoordiging in aanmerking komen en hoeveel mandaten aan elke organisatie worden toegekend. Deze beslissing wordt ter kennis gebracht van alle organisaties die erom verzocht hebben voor vertegenwoordiging in aanmerking te komen. Bovendien worden de in aanmerking komende organisaties uitgenodigd binnen een maand twee kandidaten voor te dragen voor elk mandaat dat hun is toegekend.

Art. 43. Het mandaat van de leden duurt vier jaar. Het kan worden vernieuwd. De leden blijven in functie totdat hun opvolgers zijn aangesteld.

Het mandaat van lid eindigt:

- 1°. wanneer de duur van het mandaat is verstreken;
- 2°. in geval van ontslagneming;
- 3°. wanneer de organisatie die de betrokkene heeft voorgedragen om zijn vervanging verzoekt;
- 4°. wanneer de betrokkene geen deel meer uitmaakt van de organisatie die hem heeft voorgedragen;
- 5°. in geval van overlijden;
- 6°. wanneer hij de leeftijd van zeventig jaar heeft bereikt.

Binnen drie maanden wordt voorzien in de vervanging van elk lid wiens mandaat een einde heeft genomen voor het normaal verstreken

is. In dat geval voltooit het nieuwe lid het mandaat van het lid dat hij vervangt.

Art. 44. De Minister benoemt de secretarissen.

Art. 45. De leden van een paritair comité of subcomité mogen zich doen bijstaan door technische raadgevers, wier aantal door het huishoudelijk reglement word vastgesteld.

De Minister kan op eigen initiatief of op verzoek van het comité een of meer ambtenaren als adviseur aanwijzen.

Art. 46. De Koning bepaalt de toekenningsvoorwaarden en het bedrag van de vergoedingen die worden toegekend aan de voorzitters, ondervoorzitters, leden en secretarissen van de paritaire comités en subcomités.

AFDELING III. WERKING

Art. 47. De paritaire comités en subcomités beraadslagen en beslissen alleen dan geldig, wanneer ten minste de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werkgevers vertegenwoordigen, en de helft van de gewone of plaatsvervangende leden die de werknemers vertegenwoordigen, aanwezig zijn.

Alleen de bij artikel 39,2, bedoelde leden hebben een beslissende stem.

De beslissingen worden genomen bij eenparigheid van stemmen van de aanwezige leden, tenzij een bijzondere wet het anders bepaalt.

Art. 48. De plaatsvervangende leden kunnen alleen zitting hebben ter vervanging van de gewone leden, die verhinderd zijn.

Art. 49. De Koning bepaalt de werkwijze van de paritaire comités en subcomités.

De Minister houdt toezicht op de werking de paritaire comités en subcomités.

Art. 50. Elk paritair comité en elk paritair subcomité maakt zijn huishoudelijk reglement op.

Hoofdstuk IV. Bronnen van de verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers

Art. 51. De hiërarchie van de bronnen der verbintenissen in de arbeidsbetrekkingen tussen werkgevers en werknemers is als volgt vastgesteld:

1. de dwingende bepalingen van de wet;
2. de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten in volgende orde:
 - a. de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b. de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c. de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
3. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, wanneer de werkgever de overeenkomst ondertekend heeft of aangesloten is bij een organisatie die deze overeenkomsten heeft ondertekend, in volgende orde:
 - a. de overeenkomsten gesloten in de Nationale Arbeidsraad;
 - b. de overeenkomsten gesloten in een paritair comité;
 - c. de overeenkomsten gesloten in een paritair subcomité;
 - d. de overeenkomsten gesloten buiten een paritair orgaan;
4. de geschreven individuele overeenkomst;
5. de niet algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten in een paritair orgaan, wanneer de werkgever, hoewel hij de overeenkomst niet ondertekend heeft of niet aangesloten is bij een organisatie die deze heeft ondertekend, behoort tot het ressort van de paritair orgaan waarin de overeenkomst is gesloten;
6. het arbeidsreglement;
7. de aanvullende bepalingen van de wet;
8. de mondelinge individuele overeenkomst;
9. het gebruik.

Hoofdstuk V. Toezicht en strafbepalingen

afdeling I. toezicht

Art. 52. Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, houden de door de Koning aangewezen ambtenaren toezicht op de naleving van deze wet, de uitvoeringsbesluiten ervan en de algemeen verbindend verklaarde overeenkomsten.

Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 53.t/m 55 [...]

afdeling II. strafbepalingen

Art. 56. Onverminderd het bepaalde in de artikelen 269 tot 274 van het Strafrechtboek worden gestraft met gevangenisstraf van acht dagen tot één maand en met een geldboete van 26 tot 500 frank, of met één van die straffen alleen:

1. de werkgever, zijn aangestelden of lasthebbers die zich schuldig hebben gemaakt aan overtreding van een algemeen verbindend verklaarde overeenkomst;

2. ieder die het krachtens deze wet geregelde toezicht heeft verhinderd.

Art. 57. Voor de bij artikel 56, 1, bepaalde inbreuken, wordt de geldboete zoveel maal opgelegd als werknemers er in strijd met de overeenkomst zijn tewerkgesteld; het bedrag van de geldboete mag evenwel niet hoger zijn dan 50 000 frank.

Art. 58. Bij herhaling binnen een jaar na een vorige veroordeling kan de straf op het dubbel van het maximum worden gebracht.

Art. 59. De werkgever is burgerrechtelijk aansprakelijk voor de betaling van de geldboeten waartoe zijn aangestelden of lasthebbers worden veroordeeld.

Art. 60. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, uitgezonderd hoofdstuk V maar met inbegrip van hoofdstuk VII en van artikel 85, zijn van toepassing op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

Art. 61. De publieke rechtsvordering wegens een in deze wet omschreven misdrijf verjaart door verloop van drie jaren na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

Hoofdstuk VI. Slot- en overgangsbepalingen

Art. 62 – 65. [...]

Art. 66. Onverminderd het bepaalde in artikel 9 van de wet van 23 december 1946 houdende instelling van een Raad van State, neemt de werkrechtvaardersraad kennis van alle geschillen die uit de toepassing van deze wet kunnen ontstaan.

De kamer van de werkrechtvaardersraad, welke bevoegd is, wordt bepaald door de hoedanigheid van de personen voor wie de overeenkomst geldt.

Geldt de overeenkomst tegelijk voor werklieden en bedienden of voor personen die noch werkmán, noch bediende zijn in zin van de wet van 9 juli 1926 op de werkrechtvaardersraden, dan wordt het geschil gebracht voor het bijzonder verzoeningsbureau, bedoeld in artikel 50, achtste lid, en voor de bijzondere kamer, bedoeld in de artikelen 42, 65bis of 122 van dezelfde wet.

Art. 67 + 68. [...]

Art. 69. De besluiten genomen ter uitvoering van de besluitwet van 9 juni 1945 tot vaststelling van het statuut der paritaire comités blijven van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldigheid ervan is verstreken.

Art. 70. De Koninklijke besluiten tot algemeen verbindend verklaring van overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten blijven, onverminderd het bepaalde artikel 34, van kracht totdat zij worden opgeheven of totdat de geldingsduur ervan verstrijkt. De geldingsduur van overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding wordt geacht te verstrijken op de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

Art. 71. De overeenkomsten die vóór de inwerkingtreding van deze wet zijn gesloten en niet algemeen verbindend zijn verklaard, blijven onderworpen aan de wets- en reglementsbe­palingen die van kracht waren toen zij werden gesloten.

Wanneer die overeenkomsten na de inwerkingtreding van deze wet evenwel worden gewijzigd, zijn de bepalingen van deze wet daarop van toepassing vanaf de wijziging ervan.

Op de overeenkomsten voor bepaalde tijd met verlengingsbeding, zijn de bepalingen van deze wet daarop van toepassing vanaf de dag na de in de overeenkomst bepaalde kalenderdag die volgt op de datum waarop deze wet in werking treedt.

Wet van 24 december 1927, Stb. 415, houdende nadere regeling van de Collectieve Arbeidsovereenkomst, zoals deze wet laatstelijk is gewijzigd bij de Wet 25 oktober 1989, Stb. 490

Art. 1. – 1. Onder collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan de arbeidsovereenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van arbeiders, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen.

– 2. Zij kan ook betreffen aannemingen van werk en overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten. Hetgeen in deze wet omtrent arbeidsovereenkomsten, werkgevers en arbeiders is bepaald, vindt dan overeenkomstig toepassing.

– 3. Het beding, waarbij een werkgever verplicht wordt, arbeiders van een bepaald ras, eene bepaalde godsdienstige of staatkundige overtuiging of leden van eene bepaalde vereniging niet dan wel uitsluitend in dienst te nemen, is nietig.

Art. 2. Eene vereniging van werkgevers of van arbeiders is slechts bevoegd tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, indien de statuten der vereniging deze bevoegdheid met name noemen.

Art. 3. Eene collectieve arbeidsovereenkomst kan slechts worden aangegaan bij eene authentieke of onderhandse akte.

Art. 4. Eene vereniging, welke eene collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, draagt zorg dat ieder harer leden, die bij de overeenkomst betrokken is, zoo spoedig mogelijk den woordelijken inhoud der overeenkomst in zijn bezit heeft. Indien door de partijen eene toelichting op de collectieve arbeidsovereenkomst is opgesteld, geldt deze verplichting ook ten aanzien van de toelichting.

Art. 5. In geval van wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst en van uitdrukkelijke verlenging van harer duur vinden de bepalingen van de twee voorgaande artikelen overeenkomstige toepassing.

Art. 6. Eene wijziging van bepalingen in de statuten eener vereeniging, welke het nakomen, het wijzigen, het verlengen of het opzeggen van collectieve arbeidsovereenkomsten betreffen, werkt niet ten aanzien van eene vóór de statutenwijziging door de vereeniging aangegane collectieve arbeidsovereenkomst, tenzij de andere partijen bij die overeenkomst daarin toestemmen.

Art. 7. – 1. Wanneer het tijdstip, waarop de werking der collectieve arbeidsovereenkomst aanvangt, niet bij de overeenkomst zelve is bepaald, vangt die werking aan met ingang van den vijftienden dag, volgende op dien, waarop de overeenkomst is aangegaan.

– 2. Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, strekt hare werking zich van het tijdstip waarop deze aanvangt, mede uit over op dat tijdstip reeds aangegane arbeidsovereenkomsten.

Art. 8. – 1. Eene vereeniging, welke eene collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, is gehouden te bevorderen, in de mate als de goede trouw medebrengt, dat harer leden de daarbij te hunnen aanzien gestelde bepalingen nakomen.

– 2. De vereeniging staat voor hare leden slechts in, voor zooverre zulks in de overeenkomst is bepaald.

Art. 9. – 1. Allen, die tijdens den duur der collectieve arbeidsovereenkomst, te rekenen van het tijdstip waarop zij is aangegaan, lid zijn of worden eener vereeniging, welke de overeenkomst heeft aangegaan, en bij de overeenkomst zijn betrokken, zijn door die overeenkomst gebonden.

– 2. Zij zijn tegenover elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst gehouden al datgene, wat te hunnen aanzien bij die overeenkomst is bepaald, te goeder trouw ten uitvoer te brengen, als hadden zij zelve zich daartoe verbonden.

Art. 10. – 1. De leden eener vereeniging, die door eene collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn, blijven ook na het verlies van het lidmaatschap door die overeenkomst gebonden.

– 2. Die gebondenheid eindigt, wanneer de overeenkomst na het verlies van het lidmaatschap wordt gewijzigd. In dat geval van verlenging van de overeenkomst na het verlies van het lidmaatschap duurt de gebondenheid voort tot het tijdstip, waarop de overeenkomst zonder deze verlenging zou zijn geëindigd.

Art. 11. Ontbinding eener vereeniging, welke eene collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, heeft geen invloed op de rechten en verplichtingen, welke uit die overeenkomst voortvloeien.

Art. 12. – 1. Elk beding tusschen een werkgever en een arbeider, strijdig met eene collectieve arbeidsovereenkomst door welke zij beiden gebonden zijn, is nietig; in plaats van zoodanig beding gelden de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst.

–2. De nietigheid kan steeds worden ingeroepen door elk der partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 13. Bij gebreke van bepalingen in eene arbeidsovereenkomst omtrent aangelegenheden, geregeld in eene collectieve arbeidsovereenkomst door welke zoowel de werkgever als de arbeider gebonden zijn, gelden de bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 14. Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, is de werkgever, die door die overeenkomst gebonden is, verplicht, tijdens de duur dier overeenkomst hare bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden ook na te komen bij de arbeidsovereenkomsten, als in de collectieve arbeidsovereenkomst bedoeld, welke hij aangaat met arbeiders, die door de collectieve arbeidsovereenkomst niet gebonden zijn.

Art. 14a. – 1. Door de overgang van een onderneming, als bedoeld in artikel 1639aa van het Burgerlijk Wetboek, gaan de rechten en verplichtingen welke op dat tijdstip voor de werkgever in die

onderneming ten aanzien van daar werkzame arbeiders voortvloeien uit bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden van een collectieve arbeids-overeenkomst waaraan hij gebonden is, van rechtswege over op de verkrijger van de onderneming.

– 2. De rechten en verplichtingen die ingevolge het eerste lid overgaan, eindigen op het tijdstip waarop de verkrijger ten aanzien van de arbeid, verricht door de in het eerste lid bedoelde arbeiders, gebonden wordt aan een na de overgang van de onderneming tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip waarop de verkrijger ten aanzien van die arbeid krachtens een na de overgang genomen besluit tot verbindendverklaring op grond van artikel 2 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten verplicht wordt bepalingen na te komen van een collectieve arbeidsovereenkomst. De rechten en verplichtingen eindigen voorts zodra de op het tijdstip van de overgang lopende geldingsduur van de collectieve arbeidsovereenkomst verstrijkt.

– 3. Het eerste lid is niet van toepassing op rechten en verplichtingen van de werkgever die voortvloeien uit een bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst, die betrekking heeft op een pensioenvoorziening als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder a, van de Pensioen- en spaarfondsenwet, dan wel op een spaarregeling als bedoeld in artikel 3, eerste lid, van die wet.

– 4. Het tweede lid is van een overeenkomstige toepassing op de rechten en verplichtingen welke voortvloeien uit een collectieve arbeidsovereenkomst en krachtens fusie zijn overgegaan op de verkrijgende rechtspersoon.

Art. 15. Eene vereeniging, welke eene collectieve arbeidsovereenkomst heeft aangegaan, kan, indien eene der andere partijen bij die overeenkomst of een der

leden van dezen handelt in strijd met eene harer of zijner verplichtingen, vergoeding vorderen niet alleen voor de schade, welke zij zelve dientengevolge lijdt, doch ook voor die, welke hare leden lijden.

Art. 16. Voor zover de schade in ander nadeel dan vermogensschade bestaat, zal als vergoeding een maar billijkheid te bepalen bedrag verschuldigd zijn.

Art. 17. Bij de collectieve arbeidsovereenkomst kan met betrekking tot schadevergoeding eene voorziening worden getroffen, welke afwijkt van het bepaalde bij de twee voorgaande artikelen.

Art. 18. Eene collectieve arbeidsovereenkomst kan niet voor langeren tijd dan vijf jaren worden aangegaan; behoudens verlenging, zoodanig dat de partijen nimmer langer verbonden zijn dan vijf achtereenvolgende jaren, te rekenen van het tijdstip waarop de verlenging wordt overeengekomen.

Art. 19. – 1. Wanneer eene collectieve arbeidsovereenkomst voor een bepaalden tijd is aangegaan, wordt zij, zoo niet bij de overeenkomst anders is bepaald, geacht telkens voor gelijken tijd, doch ten hoogste voor een jaar, te zijn verlengd, behoudens opzegging; de termijn van opzegging is, tenzij bij de overeenkomst anders is bepaald, een twaalfde gedeelte van den tijd, waarvoor zij oorspronkelijk is aangegaan.

– 2. Wanneer de tijd, waarvoor eene collectieve arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, niet bij de overeenkomst is bepaald, wordt zij geacht te zijn aangegaan voor een jaar met verlenging telkens voor gelijken tijd, behoudens opzegging tenminste eene maand vóór het einde van het jaar.

Art. 20. De opzegging van eene collectieve arbeidsovereenkomst moet worden gedaan aan alle partijen bij die overeenkomst. Zij kan slechts geschieden bij aangetekenden brief of bij deurwaardersexploit.

Art. 21. Wanneer bij de collectieve arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, heeft eene opzegging door eene der partijen ten gevolge dat de overeenkomst voor alle partijen eindigt.

Art. 22 t/m 24. *Niet opgenomen.* (Bevatten wijzigingen van een aantal wetten.)

Art. 25. De gevolgen van eene collectieve arbeidsovereenkomst, van kracht bij de inwerkingtreding van deze wet, worden beoordeeld naar het voordien geldende recht, totdat na die inwerkingtreding de overeenkomst wordt gewijzigd of haar duur uitdrukkelijk wordt verlengd, in welk geval voor het vervolg de bepalingen van deze wet toepassing vinden.

Art. 26. Ten aanzien van vereenigingen, welke op het tijdstip van de inwerkingtreding dezer wet partij zijn of in de twee daaraan voorafgaande jaren partij geweest zijn bij eene collectieve arbeidsovereenkomst, vindt artikel 2 eerst twee jaren na die inwerkingtreding toepassing.

Art. 27. – 1. Deze wet treedt in werking op een door Ons te bepalen tijdstip¹.

– 2. Zij kan worden aangehaald onder den titel: 'Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst'.

Lasten en bevelen, enz.

Wet van 25 mei 1937, Stb. 801, tot het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, zoals deze wet laatstelijk gewijzigd is bij de Wet 25 oktober 1989, Stb. 490

Art. 1. Deze wet verstaat onder:

- a. 'Onze Minister': Onze Minister van Sociale Zaken;
- b. 'verbindendverklaring': de in artikel 2 bedoelde algemeen verbindendverklaring;
- c. 'verbindend verklaarde bepalingen': bepalingen eener collectieve arbeidsovereenkomst, welke ingevolge artikel 2 algemeen verbindend zijn verklaard.

Art. 2. – 1. Onze Minister kan bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst, die in het geheele land of in een gedeelte des lands voor eene – naar zijn oordeel belangrijke – meerderheid van de in bedrijf werkzame personen gelden, in het geheele land of in dat gedeelte des lands algemeen verbindend verklaren. Deze bepalingen zijn dan, behalve in de gevallen door Onzen Minister uitgezonderd, binnen dat gebied verbindend voor alle werkgevers en arbeiders ten aanzien van arbeidsovereenkomsten, die naar den aard van den arbeid, waarop zij betrekking hebben, onder de collectieve arbeidsovereenkomst vallen of zouden vallen, hetzij deze arbeidsovereenkomsten op het tijdstip, waarop de werking der verbindendverklaring aanvangt, reeds gesloten zijn, hetzij zij daarna gesloten worden.

– 2. De verbindendverklaring geschiedt, behoudens voor fondsen, die uit hun aard een meer permanent karakter dragen en ten aanzien waarvan een langer tijdvak kan gelden, voor een tijdvak van ten hoogste twee jaren. Het tijdstip, waarop de werking der verbindendverklaring eindigt, kan daarbij niet later worden gesteld dan het vroegere tijdstip, waarop de collectieve arbeidsovereenkomst, hetzij ingevolge het bij die overeenkomst bepaalde, hetzij ingevolge artikel 19 der Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst zou kunnen eindigen.

– 3. Verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

– 4. Indien de verbindend verklaarde bepalingen aannemingen van werk en overeenkomsten tot het verrichten van enkele diensten betreffen, vindt hetgeen in deze wet omtrent arbeidsovereenkomsten, werkgevers en arbeiders is bepaald, overeenkomstige toepassing.

– 5. Van de verbindendverklaring zijn uitgesloten bepalingen eener collectieve arbeidsovereenkomst, die ten doel hebben:

- a. de beslissing van den rechter omtrent twistgedingen uit te sluiten;
- b. dwang uit te oefenen op werkgevers of arbeiders om zich bij eene vakvereniging van werkgevers of arbeiders aan te sluiten;
- c. eene ongelijke behandeling van georganiseerden en ongeorganiseerden teweeg te brengen;
- d. de arbeiders te betrekken bij de handhaving betreffende de prijzen, die voor goederen of diensten door de werkgevers van derden gevorderd zullen worden, en betreffende de voorwaarden, waaronder door de werkgevers aan derden zal worden geleverd.

Art. 2a. – 1 Door de overgang van een onderneming, als bedoeld in artikel 1639^{aa} van het Burgerlijk Wetboek, gaan de rechten en verplichtingen welke op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming ten aanzien van daar werkzame arbeiders voortvloeien uit bepalingen omtrent arbeidsvoorwaarden welke hij krachtens een besluit tot verbindendverklaring op grond van artikel 2 van deze wet verplicht is na te komen, van rechtswege over op de verkrijger van de onderneming.

– 2. De rechten en verplichtingen die ingevolge het eerste lid overgaan, eindigen op het tijdstip waarop de verkrijger ten aanzien van de arbeid, verricht door de in het eerste lid bedoelde arbeiders, gebonden wordt aan een na de overgang van de onderneming tot stand gekomen collectieve arbeidsovereenkomst dan wel op het tijdstip waarop de verkrijger ten aanzien van die arbeid krachtens een na de overgang genomen besluit tot verbindendverklaring op grond van artikel 2 van deze wet, verplicht wordt bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst na te komen. De rechten en verplichtingen eindigen voorts zodra de werking der verbindendverklaring eindigt.

– 3. Het tweede lid is van overeenkomstige toepassing op de rechten en verplichtingen welke voortvloeien uit een collectieve arbeidsovereen-

komst en krachtens fusie zijn overgegaan op de verkrijgende rechtspersoon.

Art. 3. – 1. Elk beding tusschen den werkgever en den arbeider, strijdig met verbindend verklaarde bepalingen, is nietig; in plaats van zoodanig beding gelden de verbindend verklaarde bepalingen.

– 2. De nietigheid kan steeds worden ingeroepen door verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers of arbeiders, waarvan leden partij zijn bij eene arbeidsovereenkomst, waarop de verbindend verklaarde bepalingen van toepassing zijn.

– 3. Bij gebreke van bepalingen in een arbeidsovereenkomst omtrent aangelegenheden, geregeld in verbindend verklaarde bepalingen, gelden die verbindend verklaarde bepalingen.

– 4. De in het tweede lid bedoelde verenigingen kunnen werkgevers of arbeiders, die in strijd handelen met verbindend verklaarde bepalingen, vergoeding vorderen van de schade, die zij of hare leden daardoor lijden. Voor zover de schade in ander nadeel dan vermogensschade bestaat, zal als vergoeding een naar billijkheid te bepalen bedrag verschuldigd zijn.

Art. 4. – 1. De verbindendverklaring kan alleen geschieden op verzoek van één of meer werkgevers of één of meer verenigingen van werkgevers of arbeiders, die partij zijn bij de collectieve arbeidsovereenkomst.

– 2. De indiening van een verzoek tot verbindendverklaring moet geschieden met inachtneming van de daaromtrent door Onzen Minister gegeven voorschriften.

– 3. Door Onzen Minister wordt van de indiening van een verzoek mededeeling gedaan in de *Nederlandsche Staatscourant*. Daarbij wordt een termijn bepaald, binnen welken bezwaren schriftelijk bij hem kunnen worden ingebracht.

– 4. Onze Minister wint omtrent het verzoek tot verbindendverklaring het advies in van de Stichting van Arbeid,

– 5. Voor de behandeling van een verzoek tot verbindendverklaring is door den aanvrager eene vergoeding verschuldigd, volgens een door Onzen Minister vast te stellen tarief. Onze Minister kan vorderen, dat

de aanvrager voor de voldoening van die kosten eene waarborgsom stort.

Art. 5. – 1. De beschikking, waarbij de verbindendverklaring wordt geweigerd, is met redenen omkleed.

– 2. De beschikking, waarbij de verbindendverklaring wordt uitgesproken, is met redenen omkleed, indien tegen het verzoek, als gevolg van de publicatie, bedoeld bij artikel 4, derde lid, bezwaren zijn ingebracht.

– 3. De beschikking, waarbij de verbindendverklaring wordt uitgesproken, houdt in:

a. eene opgaaf van de bepalingen, waarop de verbindendverklaring betrekking heeft;

b.3 eene opgaaf van het tijdstip, waarop de verbindendverklaring begint te werken en dat, waarop hare werking eindigt;

c. voor zoover noodig eene omschrijving van het gebied, waar en van de werkzaamheden, waarop de verbindend verklaarde bepalingen van toepassing zijn.

– 4. De in het eerste en tweede lid bedoelde beschikkingen worden openbaar gemaakt door plaatsing in de *Nederlandsche Staatscourant*.

– 5. Van de verbindendverklaring wordt aanteekening gehouden in een register, dat ingericht is volgens voorschriften door Onzen Minister gegeven. De collectieve arbeidsovereenkomsten, waarvan bepalingen verbindend zijn verklaard, worden als bijlagen bij het register bewaard.

– 6. Het in het vorige lid bedoelde register met bijlagen ligt voor een ieder kosteloos ter inzage. Schriftelijke inlichtingen, het register betreffende, worden tegen betaling der kosten vanwege Onzen Minister aan een ieder verstrekt.

Art. 6. – 1. Onze Minister is bevoegd te allen tijde bij met redenen omkleede beschikking de verbindendverklaring in te trekken.

– 2. Indien Onze Minister overweegt de verbindendverklaring van bepalingen van eene collectieve arbeidsovereenkomst in te trekken, geeft hij daarvan kennis aan hen, die bij de collectieve arbeidsovereenkomst partij zijn en stelt hen in de gelegenheid hunnen bezwaren daartegen schriftelijk of mondeling kenbaar te maken. Voorts wordt

door Onzen Minister de Stichting van Arbeid ter zake gehoord, die haar advies uitbrengt binnen een door Onzen Minister te bepalen termijn.

– 3. Intrekking van de verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

– 4. De beschikking, waarbij de verbindendverklaring wordt ingetrokken, wordt openbaar gemaakt door plaatsing in de *Nederlandsche Staatscourant*. Van de intrekking wordt aanteekening gehouden in het register, bedoeld in artikel 5, vijfde lid.

Art. 7. Het bepaalde in de artikelen 2 tot en met 6 vindt overeenkomstige toepassing, indien de verbindendverklaring betreft wijzigingen in de bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, die ingevolge artikel 2 algemeen verbindend zijn verklaard.

Art. 8. – 1. Onze Minister kan bepalingen van eene collectieve arbeidsovereenkomst onverbindend verklaren, indien het algemeen belang zulks vereischt.

– 2. Indien Onze Minister overweegt één of meer bepalingen van een collectieve arbeidsovereenkomst onverbindend te verklaren, geeft hij daarvan kennis aan hen, die bij de collectieve arbeidsovereenkomst partij zijn en stelt hen in de gelegenheid hunnen bezwaren daartegen schriftelijk of mondeling kenbaar te maken.

– 3. Onverbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

– 4. De beschikking, waarbij de onverbindendverklaring wordt uitgesproken, is met redenen omkleed. Zij wordt openbaar gemaakt door plaatsing in de *Nederlandsche Staatscourant*. Van de onverbindendverklaring wordt aanteekening gehouden in het register, bedoeld in artikel 5, vijfde lid.

Art. 9. – 1. Bij onverbindendverklaring van een bepaling van een collectieve arbeidsovereenkomst wordt deze bepaling geacht geen deel meer uit te maken van de collectieve arbeidsovereenkomst.

– 2. Elk op het tijdstip van het in werking treden der onverbindendverklaring bestaand beding tusschen een werkgever en een arbeider, berustende op de onverbindend verklaarde bepaling, is nietig.

Art. 10. Indien een of meer verenigingen van werkgevers of van arbeiders, op wier verzoek een verbindendverklaring is uitgesproken, het vermoeden gegrond achten, dat in een onderneming een of meer der verbindend verklaarde bepalingen niet wordt nageleefd, kunnen zij met het oog op het instellen van een rechtsvordering, als bedoeld in artikel 3, Onze Minister verzoeken een onderzoek daarnaar te doen instellen. Onze Minister kan het onderzoek opdragen aan de arbeidsinspectie. Ten aanzien van de ambtenaren van arbeidsinspectie, die het onderzoek instellen, vindt het bepaalde in artikel 85, eerste, derde en vierde lid, der Arbeidswet 1919 overeenkomstig toepassing. De directeur-generaal van de arbeid brengt aan Onze Minister verslag uit van hetgeen bij het onderzoek gebleken is. Onze Minister licht daarop de vereniging of de verenigingen, die om het onderzoek hebben gevraagd, in.

Art. 10a. Indien Onze Minister heeft vastgesteld dat de Stichting van de Arbeid heeft opgehouden te bestaan of de haar krachtens deze wet toekomende taak te vervullen, treden voor de toepassing van de artikelen 4, vierde lid, en 6, tweede lid, tweede volzin, in haar plaats de krachtens artikel 17, eerste lid, van de Wet op de loonvorming door Ons aangewezen centrale organisaties van werkgevers en van werknemers.

Art. 11 t/m 13. *Niet opgenomen.* (Bevatten wijzigingen van andere wetten.)

Art. 14. Hetgeen nog ter voorbereiding van het in werking treden van deze wet en tot hare uitvoering noodig is, wordt bij algemeenen maatregel van bestuur geregeld.

Art. 15. Deze wet kan worden aangehaald onder den titel: 'Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten'.

Art. 16. Deze wet treedt in werking op een door Ons te bepalen tijdstip².

Lasten en bevelen, enz.

In deze coproductie van de Nederlandse en de Belgische Verenigingen voor Arbeidsrecht geeft prof. dr. Rigaux, hoogleraar te Antwerpen, de hoofdpunten weer van het Nederlandse en Belgische cao-recht. Hij besteedt aandacht aan het spanningsveld tussen enerzijds ondernemingsvrijheid en individuele arbeidsvoorwaardenbepaling door de werkgevers en anderzijds het streven naar standaardisering van loon- en arbeidsvoorwaarden bij de werknemers. Het toepassingsgebied, de cao-partijen, de binding van de cao en de Belgische en de Nederlandse ontwikkelingsvormen passeren de revue.

Mr. van Peijpe, universitair hoofd-docent te Leiden, zet de algemeen verbindendverklaring in beide rechtssystemen uiteen en stelt de bedreigingen aan de orde die de cao-autonomie kan lopen: de rol van de overheid bij selectieve algemeen verbindendverklaring of bij de rechtmatigheidstoetsing.

Van Peijpe besteedt aandacht aan recente Belgische jurisprudentie, die de tongen heeft losgemaakt, en geeft tot slot zijn eigen argumenten in de discussie over de cao-autonomie.

ISBN 90-6092-782-6



9 789060 927823