

De Stichting van de Arbeid

# De cao: wat en hoe?

september 2010

## COLOFON

De in 1945 opgerichte Stichting van de Arbeid is een (privaatrechtelijk) landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers in Nederland. Thans zijn in de Stichting vertegenwoordigd de Vereniging VNO-NCW (VNO-NCW), de Koninklijke Vereniging MKB-Nederland (MKB-Nederland), de Land- en Tuinbouw Organisatie Nederland (LTO), de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV), het Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV) en de Vakcentrale voor Middengroepen en Hoger Personeel (MHP).

### **Stichting van de Arbeid**

Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK DEN HAAG

**T** 070 3499 577

**F** 070 3499 796

**E** info@stvda.nl

[www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)

© 2010, Stichting van de Arbeid

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, zonder voorafgaande toestemming van de Stichting van de Arbeid.

Druk: Huisdrukkerij SER

## INHOUDSOPGAVE

Voorwoord	5
De plaats van de cao in het arbeidsrecht	6
De wettelijke basis	8
De betekenis en totstandkoming	10
De gebondenheid aan de cao (artikel 9 Wet CAO)	14
De inhoud	17
De duur	21
Nawerking	23
Naleving	24
Algemeen verbindendverklaring	25
Dispensatie	31
Bijlage 1 - Wegwijs in cao-land	33
Bijlage 2 - Lijst met afkortingen	35
Bijlage 3 - Adreslijst	36



## Voorwoord

| 5

De overgrote meerderheid van werknemers heeft te maken met een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). De Stichting van de Arbeid krijgt regelmatig vragen over de totstandkoming, de werking en de algemeen verbindendverklaring van cao's. In deze brochure worden de belangrijkste vragen met betrekking tot deze thema's behandeld.

De brochure is een update van een eerdere brochure met dezelfde titel uit 2004.

## DE PLAATS VAN DE CAO IN HET ARBEIDSRECHT

Als een werknemer in loondienst treedt bij een werkgever wordt hun onderlinge verhouding geregeld door het arbeidsrecht. Het arbeidsrecht kent drie bronnen van regelgeving:

- de individuele arbeidsovereenkomst;
- de wettelijke bepalingen van het Burgerlijk Wetboek;
- de collectieve arbeidsovereenkomst.

### **De individuele arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW)**

De individuele arbeidsovereenkomst (iao) is een overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt om in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Het is de basis van de rechtsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. In ieder geval wordt in de iao geregeld:

- de functie van de werknemer en/of aard van de werkzaamheden;
- de standplaats(en) van de werknemer;
- het tijdstip van indiensttreding;
- de aard van het dienstverband (bepaalde of onbepaalde tijd);
- de eventuele proeftijd en de opzegtermijn;
- de werktijden;
- het bruto loon;
- het aantal vakantiedagen;
- de eventuele pensioenregeling;
- het eventueel van toepassing zijn van een cao.

### **Het Burgerlijk Wetboek (artikel 7:610 en verder BW)**

Tussen werkgever en werknemer bestaat in principe contractvrijheid. Deze contractvrijheid wordt beperkt door wettelijke bepalingen in onder andere het Burgerlijk Wetboek (BW). De wettelijke bepalingen geven aan waar beide partijen zich in hun contracten ten minste aan moeten houden en betreffen bijvoorbeeld de proeftijd, het loon, de verlofrechten zoals vakantieverlof en ouderschapsverlof, het recht op loondoorbetaling bij ziekte, de wederzijdse re-integratieverplichtingen, de regels bij contracten voor bepaalde tijd en de opzegverboden (ontslagbescherming).

Bedoeling van de wettelijke bepalingen is dat hiermee de ongelijke economische machtsrelatie tussen werkgever en werknemer wordt gecompenseerd. Voor een groot deel is arbeidsrecht dan ook beschermingsrecht.

**De collectieve arbeidsovereenkomst**

De collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een overeenkomst tussen één of meer werkgevers(organisaties) en één of meer vakbonden. Zij zijn de 'partijen' bij de cao. In een cao worden voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden geregeld die bij arbeidsovereenkomsten in de betreffende onderneming of bedrijfstak in acht moeten worden genomen. Belangrijk voordeel is dat een cao het mogelijk maakt om arbeidsvoorwaarden voor een collectief van werknemers af te spreken.

Het staat werkgevers(organisaties) en vakbonden geheel vrij om een cao met elkaar af te sluiten. Het is niet verplicht. Hierdoor komt het voor dat in tal van sectoren en bedrijfstakken werkgever en werknemer een rechtsrelatie hebben waarop enkel een iao van toepassing is.

## DE WETTELIJKE BASIS

De cao is wettelijk geregeld in de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, de Wet op de loonvorming en de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.

### **De Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet CAO)**

In de Wet CAO is bepaald dat werkgevers(organisaties) of vakbonden enkel een cao kunnen afsluiten als zij hiertoe op grond van hun statuten uitdrukkelijk bevoegd zijn. Zij moeten ervoor zorgen dat alle leden van hun organisatie of vereniging de woordelijke inhoud van de cao, en een eventuele toelichting, zo snel mogelijk in bezit hebben. Dit geldt ook bij wijziging van de cao en bij uitdrukkelijke verlenging van de duur van de cao.

De cao geldt voor de werknemers die lid zijn van een vakbond die de cao heeft afgesloten (de gebonden werknemer). Tevens geldt de cao voor de werkgever die zelf of via een werkgeversorganisatie de cao heeft afgesloten (de gebonden werkgever).

Een gebonden werkgever is vervolgens ook verplicht de arbeidsvoorwaarden van de cao toe te passen op de werknemers in zijn onderneming of bedrijf die geen lid zijn van de bij de cao betrokken vakbond(en).

### **De Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV)**

Om het instrument van de cao te stimuleren en ondersteunen is de Wet AVV ingevoerd. Deze wet regelt dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) cao-bepalingen, op verzoek van een of meer van de partijen die voor een sector/bedrijfstak een cao hebben afgesloten, algemeen verbindend kan verklaren. De algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit de cao worden dan bindend voor alle werkgevers en werknemers werkzaam in de bedrijfstak.

Zo wordt een werkgever die geen lid is van een werkgeversorganisatie die de cao heeft afgesloten (de zogeheten ongebonden werkgever), alsnog gebonden aan de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit de cao.



Als cao-partijen een cao afsluiten, wijzigen of opzeggen, delen zij dit schriftelijk mee aan de minister van SZW, Directie Uitvoeringstaken Arbeidsvoorwaardenwetgeving (SZW/UAW). De aanmelding, wijziging of opzegging van de cao wordt elektronisch dan wel schriftelijk bevestigd door een kennisgeving van ontvangst (kvo). De cao of wijziging daarvan treedt pas in werking de dag nadat de kvo aan de cao-partijen verzonden is. Als niet aan de meldingsplicht is voldaan, is geen sprake van een rechtsgeldige cao.

### **Internationale verdragen**

Ook hebben internationale verdragen van de International Labour Organisation (ILO) rechtskracht. ILO-Conventie nr. 87 regelt het recht op het vrij kunnen oprichten en lid worden van een werkgeversorganisatie of vakbond. ILO-Conventie nr. 98 biedt werknemers bescherming tegen vakbondsdiscriminatie. De overheid is verplicht om het recht op vrijheid van organisatie en onderhandeling te handhaven en vrijwillige onderhandelingen over arbeidsvoorwaardenregelingen te bevorderen. ILO-Conventie nr. 154 is gericht op het bevorderen van collectieve onderhandelingen.

**Transactiekosten en transparantie**

Als een werkgever de arbeidsvoorwaarden van zijn werknemers door middel van een cao regelt, hoeft hij hierover niet met elke werknemer afzonderlijk te onderhandelen. Hierdoor heeft hij minder 'transactiekosten'. Voor de werknemers is duidelijk welke arbeidsvoorwaarden gelden. Dit bevordert de transparantie.

**Gelijke behandeling van werknemers**

Ook geldt dat de werkgever de cao-arbeidsvoorwaarden – die hij of zelf of via zijn werkgeversvereniging met de vakbond(en) heeft afgesloten – zowel moet toepassen op de werknemers die lid zijn van een vakbond die betrokken was bij de totstandkoming van de cao, als op de werknemers die geen lid zijn omdat anders vakbondsleden en niet-vakbondsleden ongelijk behandeld zouden worden.

Door toepassing van de cao op alle werknemers in het bedrijf worden bovendien 'scheve gezichten' vermeden. Immers, als arbeidsvoorwaarden afhankelijk zouden zijn van de onderhandelingsvaardigheden en charme van een individuele werknemer en/of werkgever komt het arbeidsrechtelijke beginsel 'dat gelijke arbeid onder gelijke omstandigheden gelijk beloofd dient te worden' (te) zeer onder druk te staan.

**Gerechtigd tot cao-onderhandelingen**

Welke organisaties als werkgevers- of werknemerspartij kunnen optreden, wordt niet bij wet bepaald. Om een cao af te kunnen sluiten, moeten een of meerdere leden binnen de werkings sfeer van de cao vallen. Vereist is dat werkgeversorganisaties en vakbonden volledige rechtsbevoegdheid hebben en in hun statuten hiertoe uitdrukkelijk gemachtigd zijn. Dit betekent dat een individuele werknemer of een ondernemingsraad geen cao kan afsluiten.

Verenigingen van werkgevers en werknemers moeten ook onafhankelijk van elkaar zijn, dat wil zeggen dat ze vrij moeten zijn van inmenging van de één in de zaken van de ander bij de oprichting, de uitoefening van werkzaamheden en het beheer van hun organisaties (ILO-Conventie nr. 98). Verder moet de cao schriftelijk (bij authentieke of onderhandse akte) zijn aangegaan.

De meeste cao-partijen hebben een lange traditie in het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Dit neemt niet weg dat altijd nieuwe organisa-

ties zich als cao-partij kunnen aandienen, mits ze aan de wettelijke vereisten voldoen.

In beginsel bepalen cao-partijen zelf wie aan de onderhandelingstafel aanschuift. Of een nieuwe organisatie een plaats aan de onderhandelingstafel verwerft, is afhankelijk van de positie die zij inneemt en de opstelling van de andere cao-partijen. Echter, als een vakbond duidelijk representatief is (20-25% van de werknemers vertegenwoordigt), kan het voorkomen dat de rechter bepaalt dat een vakbond tot de onderhandelingen moet worden toegelaten.

### **Stakingsrecht**

Als de onderhandelingen vastlopen, kunnen werknemers gebruik maken van het recht op staking (artikel 6, lid 4 Europees Sociaal Handvest/ESH). Voorwaarde is wel dat er een belangengeschil is. Daarbij geldt dat een staking het ‘ultimum remedium’ (uiterste middel omdat de onderhandelingen muurvast zitten) moet zijn en de werkgever tijd moet krijgen om de schade van een staking te beperken. Als één van de partijen hierom verzoekt, kan de rechter dit – marginaal (niet inhoudelijk) – toetsen. Het recht op staking kan enkel worden beperkt als de openbare orde, veiligheid of gezondheid door de staking wordt bedreigd (artikel 31 ESH).

### **Looptijd**

De meeste cao's kennen een looptijd van één of twee jaar. Specifieke cao's kennen veelal een looptijd van vijf jaar. (Zie paragraaf 6).

### **Cao-varianten**

Als een cao wordt afgesloten tussen één (of meer) individuele werkgever(s) met één of meer vakbonden, is sprake van een *ondernemings-cao*. De Philips-cao en Heineken-cao zijn voorbeelden hiervan.

Van een *bedrijfstak-cao* is sprake als de onderhandelingen zijn gevoerd door één of meer werkgeversorganisaties waarvan individuele werkgevers lid zijn met één of meer vakbonden. Bijvoorbeeld de cao bouwnijverheid of de cao detailhandel in levensmiddelen.

Soms komen binnen één bedrijfstak twee of meerdere cao's tot stand. Het voordeel van een bedrijfstak-cao is dat, als deze algemeen verbindend verklaard (avv) is, alle werkgevers in de bedrijfstak dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten toepassen op hun werknemers. Oneigenlijke concurrentie op het gebied van arbeidsvoorwaarden wordt op die manier

uitgesloten. Zo draagt de cao bij aan de arbeidsrust en goede arbeidsverhoudingen in de bedrijfstak.

Bovendien kunnen via een bedrijfstak-cao afspraken gemaakt worden waar alle werkgevers en werknemers in een bedrijfstak profijt van hebben en die op een andere wijze waarschijnlijk niet zouden worden gerealiseerd. Bijvoorbeeld afspraken over de instelling van een fonds ter bevordering van de scholing van de werknemers of ter verbetering van de werking van de sectorale arbeidsmarkt.

### **Sociaal plan-cao**

Ook een sociaal plan kan de status van een cao hebben wanneer dit door de werkgever is overeengekomen met een representatieve vakbond en is aangemeld bij de minister van SZW. Diverse rechterlijke uitspraken geven aan hoe het sociaal plan zich verhoudt tot de cao<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> HR 14 juni 2002, Hof Den Haag 22 juli 2005, Ktr. Deventer 16 juni 2005, Rb Utrecht sector kanton 5 juli 2005.

## DE CAO IN CIJFERS

Nederland kent ruim 900 cao's. Daarnaast bestaan nog ongeveer 200 collectieve contracten over specifieke onderwerpen als (pre)pensioen, scholingsfondsen of sociale plannen. Bij elkaar zijn er dus meer dan 1.100 cao's.

Naar schatting valt ruim 85 procent van alle werknemers in Nederland onder een cao. 55 procent valt rechtstreeks onder een bedrijfstak-cao, 10 procent valt via avv onder een bedrijfstak-cao, 10 procent valt onder een ondernemings-cao en 11 procent valt onder een cao voor het overheidspersoneel. Voor de overige 15 procent geldt geen cao.

Bijna 90 procent van de werknemers voor wie een cao geldt, valt onder een bedrijfstak-cao. Soms komen nieuwe bedrijfstak-cao's tot stand, zoals de cao voor callcenters. En soms worden bedrijfstak-cao's weer opgesplitst in ondernemings-cao's. Zo is de cao voor de banken in 2000 vervangen door afzonderlijke cao's voor ING, ABNAMRO, enzovoort.

Sommige cao's gelden voor honderdduizenden werknemers, zoals de cao voor uitzendkrachten (225.000). Of voor tienduizenden zoals de cao voor het kappersbedrijf (23.000 werknemers). Maar er zijn ook cao's waar slechts enkele tientallen werknemers onder vallen. Eén van de kleinste cao's is die van veerdienst 'De Visser' in Krimpen aan de Lek (5 werknemers).

## DE GEBONDENHEID AAN DE CAO (ARTIKEL 9 WET CAO)

Is een werkgever of werknemer gebonden aan de cao, dan is hij verplicht de rechten en verplichtingen die daaruit voortvloeien na te leven. Om gebonden te kunnen worden aan een cao moet aan twee vereisten worden voldaan: de eis van lidmaatschap en de eis van betrokkenheid.

### De eis van lidmaatschap

Door de cao zijn gebonden:

- de werkgever, die lid is van een werkgeversorganisatie die de cao heeft afgesloten;
- de werknemer, die lid is van een vakbond die de cao heeft afgesloten.

Door lid te worden van een werkgeversorganisatie of vakbond hebben deze werkgever en werknemer de mogelijkheid om zelf te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden opgegeven. Zij laten zich vertegenwoordigen aan de onderhandelingstafel.

De cao geldt ook voor degene die tijdens de looptijd van de cao lid wordt van een werkgevers- of werknemersvereniging en wel vanaf het moment van lidmaatschap.

### De eis van betrokkenheid (werkingsfeer)

Cao-partijen bepalen de betrokkenheid door af te spreken op welk soort arbeid en op welke werknemers de cao van toepassing is. Deze *werkingsfeer van de cao* wordt aan het begin van elke cao vermeld in de zogeheten 'werkingsfeerbepaling'.

Het kan voorkomen dat in de werkingsfeerbepaling is omschreven dat de cao slechts geldt voor een deel van de werknemers, bijvoorbeeld enkel voor het uitvoerend personeel. Daarbij is het ook mogelijk dat de werkgever voor bijvoorbeeld het kantoorpersoneel een andere cao afsluit.

Ook kunnen in de cao oproep- en uitzendkrachten, stagiairs en noodhulpen worden uitgesloten.

Bij een ondernemings-cao is de werkingsfeer eenvoudig: de cao heeft betrekking op de bedrijfsactiviteiten en werkzaamheden die worden verricht in de specifieke onderneming en de werknemers die daar werken.

De werkingsfeer van een bedrijfstak-cao heeft betrekking op dezelfde soort bedrijfsactiviteiten en werkzaamheden die plaatsvinden in alle ondernemingen in de bedrijfstak en op de werknemers die bij die ondernemingen deze activiteiten verrichten.

### **Overlap van werkingssferen**

Als in meerdere bedrijfstakken de aard van de arbeid die wordt verricht vergelijkbaar is, kunnen de werkingssferen van de bedrijfstak-cao's elkaar (deels) overlappen. Hierdoor zou een bedrijf onder de werkingssfeer van meerdere bedrijfstak-cao's kunnen vallen. Dit zou erg vervelend zijn. Temeer omdat cao-partijen veelal fondsen hebben ingesteld waarin een bijdrage moet worden gestort (pensioenfonds, opleidingsfonds, sociaal fonds e.d.). De kans is dan groot dat dit bedrijf door verschillende fondsen voor een bijdrage wordt aangesproken. Daarom moeten partijen met een (potentieel) werkingssfeerconflict onderling tot een goede afbakening komen.

### **De verplichtingen van de gebonden werkgever (artikel 14 Wet CAO)**

Een gebonden werkgever heeft de verplichting om de cao na te komen ten opzichte van gebonden werknemers. Tenzij de cao anders bepaalt, is hij daarnaast op grond van artikel 14 van de Wet CAO verplicht de cao toe te passen ten aanzien van werknemers die geen lid zijn van een bij de cao betrokken vakbond.

Omdat de gebonden werkgever enkel de verplichting heeft om de cao-arbeidsvoorwaarden aan te bieden aan ongebonden werknemers, gaan de cao-arbeidsvoorwaarden pas deel uitmaken van hun iao bij aanvaarding hiervan (wilsovereenstemming). Als de ongebonden werknemer zich niet verzet tegen toepassing van de cao-arbeidsvoorwaarden, wordt dit opgevat als een stilzwijgende aanvaarding. Gebonden werkgevers moeten hun werknemers, vakbondsleden en niet-vakbondsleden, gelijk behandelen. Het zou namelijk nadelig voor vakbondsleden zijn als gebonden werkgevers ongebonden werknemers in dienst kunnen nemen tegen goedkopere arbeidsvoorwaarden.

De ongebonden werknemer kan echter niet afdwingen dat de gebonden werkgever de cao naleeft. Dit kan alleen de vakbond of het lid van de vakbond die de cao heeft afgesloten met de gebonden werkgever.

### **De verplichtingen van de ongebonden werkgever**

Een werkgever die geen lid is van een werkgeversvereniging hoeft zich niet bij voorbaat aan de cao in zijn bedrijfstak te houden die tussen de werkgeversvereniging(en) en de vakbond(en) is afgesloten. Maar als cao-bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard voor de gehele bedrijfstak, moet ook hij zich aan de cao-bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard houden tot het moment waarop de algemeen verbindend verklaarde cao eindigt. (Zie paragraaf 9.)

Dit betekent dat ‘geen cao’ geldt als:

- een werkgever geen lid is van een werkgeversorganisatie;
- en niet in de iao is vermeld dat de cao van toepassing is;
- en de bepalingen uit de cao niet algemeen verbindend zijn verklaard.

### **Het incorporatiebeding**

Werkgevers komen bij het aangaan van een iao veelal een zogeheten *incorporatiebeding* overeen om de arbeidsvoorwaarden die in de cao zijn afgesproken van toepassing te laten zijn op de individuele werknemers. Door dit beding wordt de cao in de iao opgenomen (geïncorporeerd). In de iao staat dan bijvoorbeeld: “De Horeca CAO maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst.” Bij wijziging van de cao is de werknemer ook aan de wijziging(en) gebonden, tenzij dit in strijd is met de redelijkheid en billijkheid.

Twee redenen voor de werkgever om een incorporatiebeding op te nemen, zijn:

- de werkgever weet niet welke werknemers door lidmaatschap van de cao-sluitende vakbond gebonden zijn aan de cao. Hij weet nu zeker dat iedereen onder de cao valt.
- de werkgever voldoet hiermee aan zijn verplichting om de ongebonden werknemer conform de cao te behandelen.

Overigens kunnen cao-bepalingen ook door *gewoonte en eisen van redelijkheid en billijkheid* deel (gaan) uitmaken van een iao<sup>2</sup>.

### **Einde van de gebondenheid**

Als het lidmaatschap van een werkgevers- of werknemersvereniging tijdens de looptijd van een cao eindigt, doet dit niets af aan de gebondenheid aan die cao. Pas als de cao eindigt of wordt gewijzigd, eindigt de gebondenheid.

Als een onderneming wordt overgenomen, gaan de rechten en plichten die voortvloeien uit de cao over op de nieuwe werkgever. De ‘oude cao’ blijft van kracht tot op het tijdstip waarop de cao door opzegging wordt beëindigd of afloopt op het tijdstip waarop een andere collectieve overeenkomst in werking treedt.

---

<sup>2</sup> Artikel 6:248 BW, lid 1: Een overeenkomst bevat niet alleen de door partijen overeengekomen rechtsgevolgen, maar ook die welke, naar de aard van de overeenkomst, uit de wet, de gewoonte of de eisen van redelijkheid en billijkheid voortvloeien.



### **Verskillende soorten wettelijke voorschriften**

Net als bij de iao wordt bij het aangaan van de cao de contractvrijheid beperkt door voorschriften. De belangrijkste zijn het Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10), de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Wet arbeid en zorg, de wetgeving over gelijke behandeling en de Wet AVV.

Veruit de meeste van deze wettelijke voorschriften zijn *dwingendrechtelijk* van aard. Dit betekent dat iao- of cao-bepalingen waarin ten nadele van de werknemer van de wettelijke voorschriften wordt afgeweken nietig (ongeldig) zijn.

Sommige wettelijke voorschriften zijn echter van *driekwartdwingend recht*. De wetgever staat in dat geval toe dat van het wettelijk voorschrift wordt afgeweken ten nadele van de werknemer als cao-partijen dit hebben vastgelegd in een cao. Voorbeelden zijn de wettelijke voorschriften ten aanzien van loondoorbetaling bij ziekte, de proeftijd en verlenging/opzegging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Bij *semi-dwingendrechtelijke voorschriften* mogen de individuele werknemer en werkgever van het wettelijk voorschrift afwijken als dit schriftelijk is vastgelegd, bijvoorbeeld in de iao. Een voorbeeld is de schriftelijke afspraak dat de eerste (maximaal) twee ziektedagen niet worden uitbetaald.

Tot slot bestaan ook voorschriften van regeland recht, ook wel *aanvullend recht* genoemd. Deze gelden zolang partijen nog geen andere afspraken hebben gemaakt. Als bijvoorbeeld per abus geen loon is vastgesteld, heeft de werknemer aanspraak op het loon dat ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst gebruikelijk was.

### **Verskillende soorten cao-bepalingen**

Een cao bestaat voornamelijk uit arbeidsvoorwaardelijke bepalingen over loon, werktijden, vakantiedagen, ouderschapsverlof en dergelijke. In deze zogenaamde *normatieve of horizontale bepalingen* worden de rechten en verplichtingen tussen de individuele werkgevers en werknemers of tussen leden van werkgeversorganisaties en vakbonden vastgelegd. Deze maken deel uit van de iao's.

De horizontale bepalingen blijven voor gebonden werkgevers en gebonden werknemers gelden tot een nieuwe cao is afgesloten. (Zie paragraaf 7.) Sommige horizontale bepalingen, bijvoorbeeld over vut en pensioen, zijn zo uitgebreid dat ze in afzonderlijke cao's worden geregeld.

Een cao kan ook bepalingen omvatten die enkel gelden voor de partijen die de cao sluiten. Dit zijn *obligatoire bepalingen*. Het gaat dan bijvoorbeeld over de verplichting van de vakbonden om zich gedurende de looptijd van de cao te onthouden van stakingsacties (vredesplichtclausule).

Ook kunnen in een cao *diagonale bepalingen* zijn opgenomen. Dit zijn bepalingen die in het algemeen verplichtingen opleggen aan leden van de cao-partijen ten opzichte van die cao-partijen of derden. Bijvoorbeeld de verplichting voor de werkgever en/of werknemer om premies te storten in een pensioenfonds, sociaal fonds of opleidings- en ontwikkelingsfonds.

### **De doorwerking van de cao (artikel 12 en 13 Wet CAO)**

De bepalingen uit de cao gaan in principe uit boven die in de iao. Komen werkgever en werknemer in een iao bepalingen overeen die in strijd zijn met cao-bepalingen waaraan zij beiden gebonden zijn, dan zijn de iao-bepalingen nietig. In de iao gelden automatisch en dwingend de normatieve cao-bepaling(en). Ook als in een iao tussen een gebonden werkgever en een gebonden werknemer zaken niet zijn geregeld die wel in de cao zijn geregeld, gelden de normatieve cao-bepalingen automatisch en dwingend. Dit heet *de doorwerking van de cao in de iao*.

Overigens dient bij toepassing van de cao aan iedere cao-bepaling te worden voldaan. *Pakketweging*, oftewel het zogeheten *cherry picking*, is niet toegestaan.

### **Het karakter van de cao**

Afhankelijk van het *karakter van de cao* kan van de cao worden afgeweken. Bij een minimum-cao gelden de voorwaarden als een minimum en mag van de cao worden afgeweken als dit ten gunste van de werknemer is. Bij een standaard-cao is alles precies vastgelegd en is afwijken niet toegestaan. Uit de tekst van de cao blijkt of sprake is van een minimum- of standaard-cao.

### **Uitleg van cao-bepalingen**

Het kan voorkomen dat cao-bepalingen onduidelijk of voor meerdere uitleg vatbaar zijn. In sommige cao's is geregeld dat een partij zich tot

een onafhankelijke geschillencommissie kan wenden voor advies. Bijvoorbeeld als tussen twee werkgevers of een werkgever en werknemer een geschil ontstaat over de toepassing van de cao. Het advies is enkel bindend als de andere partij daarmee vooraf akkoord gaat. Het advies wordt gebaseerd op de cao-tekst, ondersteunende cao-verslagen en eerdere uitspraken.

Hebben cao-partijen zelf een geschil over de toepassing van een cao-bepaling, dan zijn zij genoodzaakt om samen tot een eenduidige uitleg van de cao-bepaling te komen om vervolgens de betreffende cao-bepaling overeenkomstig te kunnen aanpassen.

Een geschil over de toepassing van de cao kan ook worden voorgelegd aan de civiele rechter<sup>3</sup>.

### Differentiatie en maatwerk

Door de toenemende behoefte bij ondernemingen en bedrijven aan aangepaste arbeidsvoorwaardenpakketten waardoor bovendien vaak ook de werknemers meer individuele keuzemogelijkheden krijgen, zijn verschillende cao-varianten ontstaan. Achtergrondgedachte hierbij is dat wanneer in de cao meer differentiatie en maatwerk op ondernemingsniveau mogelijk is, de arbeidsvoorwaarden beter aansluiten bij de specifieke wensen van de werkgever en werknemers.

De volgende varianten zijn mogelijk:

- Bij een *mantel-cao* is sprake van een zogenaamde *gelaagde cao-structuur*. In de mantel-cao leggen cao-partijen een aantal basisbeginselen vast voor de bedrijfstak of sector die vervolgens in acht moeten worden genomen

---

<sup>3</sup> De Hoge Raad (HR) is van mening dat de bewoordingen van cao-bepalingen, gelezen in het licht van de gehele cao en een eventuele schriftelijke toelichting, bepalend zijn. Bij de uitleg van de bewoordingen van de cao kan onder meer acht worden geslagen op elders in de cao gebruikte formuleringen en op de aannemelijkheid van de rechtsgevolgen van de verschillende tekstinterpretaties. Daarnaast moet bij de uitleg van een cao-bepaling de bedoeling van cao-partijen meegewogen worden als de bedoeling van cao-partijen *naar objectieve maatstaven volgt* uit de cao-bepalingen en de eventueel daarbij behorende toelichting. En hiermee de bedoeling van cao-partijen *kenbaar is* voor de individuele werknemers en werkgevers die niet bij de totstandkoming van de cao betrokken zijn geweest. Niet-kenbare bedoelingen mogen geen rol spelen bij de uitleg van een cao-bepaling. HR, 20 februari 2002 (DSM/Fox).

bij het afsluiten van cao's voor de individuele ondernemingen in de bedrijfstak/sector.

- Een *raam-cao* is meestal een bedrijfstak-cao en kent een zogeheten *gedecentraliseerde cao-structuur*. In de raam-cao wordt nadere aanvulling, invulling of afwijking van bepaalde cao-arbeidsvoorwaarden op ondernemingsniveau toegestaan. Deze cao-bepalingen hebben veelal betrekking op de secundaire arbeidsvoorwaarden als werktijdregelingen en het opstellen van scholingsplannen.
- Ook kan het voorkomen dat een reguliere cao de plicht bevat om bepaalde aangelegenheden op ondernemingsniveau te regelen of dat de cao keuzepakketten biedt of dat de cao alleen geldt voor zover op ondernemingsniveau geen afspraken zijn gemaakt.
- Ingeval van het zogenaamde *cafetariamodel*, ook wel *cao à la carte* genoemd, krijgen werknemers de mogelijkheid om een deel van hun arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze in te vullen. Arbeidsvoorwaarden waar zij minder aan hechten (bronnen) worden ingeruild voor arbeidsvoorwaarden die zij graag willen hebben (doelen). Werknemers kunnen bijvoorbeeld vakantiegeld of een deel van het salaris inruilen voor extra verlofuren of een hogere pensioenopbouw.

Steeds vaker wordt op ondernemingsniveau de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (or/pvt) bij de vorming van arbeidsvoorwaarden betrokken. Hierbij geldt wel dat een or/pvt geen cao kan afsluiten in de zin van de Wet CAO en individuele werknemers niet zonder meer gebonden zijn aan de met de or/pvt gemaakte afspraken.

### Dispensatie

Het overgrote deel van de bedrijfstak-cao's bevat een bepaling die werkgevers de mogelijkheid biedt om cao-partijen te verzoeken om gehele of gedeeltelijke uitsluiting van de toepassing van de cao<sup>4</sup>, bijvoorbeeld vanwege het gebonden zijn aan een eigen rechtsgeldige cao. Uitsluiting van de toepassing van een cao wordt ook wel *dispensatie* genoemd.

Cao-partijen kunnen zelf dispensatieverzoeken afhandelen of dit overlaten aan een door hen ingestelde instantie.<sup>5</sup> (Zie paragraaf 10.)

<sup>4</sup> Volgens onderzoek van Basis & Beleid Organisatieadviseurs uit 2008 komt in 75% van de cao's een dispensatiebepaling voor.

<sup>5</sup> Stichting van de Arbeid, *Dispensatieverlening van bepalingen in cao's: nadere nota van de Stichting van de Arbeid*, 26 november 1996, publicatienummer 6/96.

### **Inwerkingtreding en looptijd**

Cao-partijen bepalen zelf het tijdstip van inwerkingtreding van de cao. Doen zij dit niet, dan schrijft de Wet CAO voor dat de cao 15 dagen na de dag waarop deze is afgesloten in werking treedt. De Wet op de loonvorming bepaalt echter dat een cao of een wijziging daarvan pas in werking kan treden met ingang van de dag nadat de kvo aan cao-partijen verzonden is. Dit betekent dat ingeval de datum van inwerkingtreding – die door de cao zelf of de Wet CAO is bepaald – eerder in het jaar valt dan de datum van de kvo, de cao pas in werking treedt de dag nadat de kvo aan cao-partijen is verzonden.

Een cao kan na inwerkingtreding met terugwerkende kracht ingaan, als de cao zelf een eerdere aanvangsdatum noemt dan de dag die volgt op de dag waarop de kvo verzonden is. Inwerkingtreding van de cao op het door cao-partijen gewenste tijdstip is hierdoor mogelijk.

De maximale duur van een cao is vijf jaar, met een mogelijkheid tot verlenging van maximaal vijf jaar. De looptijd van de verlenging begint vanaf het tijdstip waarop die verlenging wordt overeengekomen. Normaal gesproken is de looptijd van een reguliere arbeidsvoorwaarden-cao één of twee jaar. Is geen looptijd aangegeven, dan wordt die cao geacht te zijn aangegaan voor één jaar. Cao's waarin specifieke onderwerpen zijn geregeld, zoals pensioen<sup>6</sup> of sociaal fonds, gelden vaak voor vijf jaar.

### **Beëindiging**

Als cao-partijen een looptijd zijn overeengekomen, kunnen zij afspreken dat de cao met ingang van een bepaalde datum van rechtswege eindigt. Spreken zij dit niet uitdrukkelijk af dan moeten zij, om stilzwijgende verlenging te voorkomen, de cao opzeggen.

Immers, indien de cao niet wordt opgezegd, wordt de looptijd van de cao van rechtswege verlengd voor de oorspronkelijk overeengekomen termijn, met de beperking dat dit ten hoogste voor één jaar geldt.

---

<sup>6</sup> Een pensioenregeling die voor een bedrijfstak geldt, wordt uitgevoerd door een bedrijfstakpensioenfonds (Bpf). Cao-partijen kunnen op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds (Wet bpf 2000) de minister van SZW verzoeken om deelname aan het Bpf voor alle werkgevers uit de bedrijfstak verplicht te stellen. Hieraan zijn wel wettelijke voorwaarden verbonden.

Iedere cao-partij mag de cao opzeggen. De opzegtermijn duurt een twaalfde deel van de oorspronkelijk overeengekomen looptijd. Is er geen looptijd overeengekomen, dan is de opzegtermijn minimaal een maand voor het einde van het jaar.

De opzegging en verlenging valt onder het driekwartdwingend recht: cao-partijen kunnen zelf een andere opzeg- of verlengingstermijn afspreken. Overigens kunnen cao-partijen met wederzijds goedvinden de cao beëindigen wanneer zij maar willen.

Het komt voor dat op het moment waarop de cao afloopt (moment van expiratie) nog geen overeenstemming is bereikt over een nieuw contract. Het aflopen van de cao heeft echter tot gevolg dat de rechtskracht van de obligatoire en diagonale bepalingen op dat moment vervalt.

De normatieve of horizontale bepalingen uit de cao blijven na afloop van de cao van kracht voor de gebonden werkgever en de door lidmaatschap of incorporatiebeding gebonden werknemer totdat een nieuwe cao is afgesloten. De arbeidsvoorwaarden uit de cao zijn immers deel gaan uitmaken van de cao die zij zijn overeengekomen. Dit wordt ook wel *de nawerking van de cao* genoemd.

Voor de niet aan de cao gebonden werknemer heeft het aflopen van de cao geen directe gevolgen omdat de arbeidsvoorwaarden ook deel uitmaken van zijn cao. Echter, er is wel weer sprake van contractsvrijheid waardoor de werkgever met deze werknemer over wijziging van de arbeidsvoorwaarden kan gaan onderhandelen.

Cao-partijen kunnen overigens de nawerking van de cao uitsluiten of anders regelen.

Verder geldt dat algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen geen rechtskracht meer hebben als de cao afloopt<sup>7</sup>. De ongebonden werkgever is hierdoor niet meer gehouden om de betreffende cao-bepalingen toe te passen op zijn werknemers. Afwijkende arbeidsvoorwaarden zijn dan mogelijk.

---

<sup>7</sup> Volgens de HR hebben verbindend verklaarde cao-bepalingen geen nawerking omdat avv een opgelegde tijdelijke maatregel is. In sommige gevallen kan op grond van redelijkheid en billijkheid toch sprake zijn van nawerking. Bijvoorbeeld als er sprake is van een tijdens avv tijdelijk verkregen recht, zoals een aanvulling bij ziekte.

Werkgevers en werknemers die gebonden zijn aan een cao, zijn verplicht de daaruit voor hen geldende verplichtingen ‘te goeder trouw ten uitvoer te brengen’. Oftewel, zij zijn gehouden tot *naleving*. Cao-partijen worden geacht de eigen gebonden leden tot naleving aan te sporen.

In paragraaf 5 is aangegeven dat cao-arbeidsvoorwaarden voor de gebonden werkgever en gebonden werknemer automatisch en dwingend doorwerken in de iao. Hierdoor kunnen deze individuele werkgever en werknemer vanuit de arbeidsovereenkomst jegens elkaar vorderingen tot naleving instellen bij de civiele rechter.

Wanneer echter sprake is van een iao waarbij beide partijen of één daarvan ongebonden is, geldt het wettelijk doorwerkingsmechanisme niet en is individuele vordering van naleving van de cao-arbeidsvoorwaarden niet mogelijk. Tenzij in de iao het incorporatiebeding is opgenomen. (Zie paragraaf 4).

Daarnaast hebben cao-partijen jegens elkaar een vorderingsrecht bij de civiele rechter tot naleving van de cao-arbeidsvoorwaarden. Dat recht op naleving geldt ook na afloop van de cao. Zo kan een vakbond bij de werkgever of werkgeversorganisatie waarmee zij de cao is aangegaan naleving afdwingen. Indien in strijd met een cao-verplichting wordt gehandeld, kan hij een schadevergoeding vorderen voor zowel zijn leden<sup>8</sup> als voor zichzelf<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Een vakbond kan overigens ook voor niet-leden naleving van cao-arbeidsvoorwaarden vorderen.

<sup>9</sup> Grond voor het vorderen van naleving en vergoeding van de geleden schade voor zichzelf is het verlies aan werkkracht en prestige bij niet-naleving van de cao-verplichtingen door de werkgever.



De minister van SZW kan op grond van de Wet AVV cao-bepalingen op verzoek van één of meer cao-partijen algemeen verbindend verklaren. Algemeen verbindendverklaring (avv) is een besluit van algemene strekking en heeft daarmee rechtsgevolgen voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de avv onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen. Door avv worden de cao-bepalingen voor de hele bedrijfstak bindend. Met avv wordt beoogd concurrentie op arbeidsvoorwaarden – door onderbieding door niet gebonden werkgevers en werknemers – te voorkomen. Hierdoor kan bovendien andere regelgeving worden beperkt.

De procedurele vormvereisten waaraan cao-partijen moeten voldoen bij de aanmelding van een cao en een verzoek om avv zijn opgenomen in het *Besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het aanvragen van algemeen verbindendverklaring* (Besluit). Zo dient een cao, zodra deze is overeengekomen, aangemeld te worden bij SZW/UAW. In geval van bedrijfstak-cao's kan dan tevens verzocht worden om avv van bepaalde cao-bepalingen.

De criteria waarop avv-verzoeken door het ministerie worden getoetst, staan in het *Toetsingskader algemeen verbindendverklaring van cao-bepalingen* (Toetsingskader).

Het ministerie verplicht zich avv-verzoeken in beginsel binnen acht weken af te handelen. Van een besluit tot algemeen verbindendverklaring van cao-bepalingen wordt mededeling gedaan in de Staatscourant. In het avv-besluit wordt de beslissing op de ingebrachte bedenkingen in de vorm van overwegingen gemotiveerd. Tegen een avv-besluit is geen beroep mogelijk.

Naleving van algemeen verbindendverklaarde bepalingen van cao's kan alleen via de civiele rechter worden afgedwongen.

### **Ter visie legging en bedenkingen**

De minister legt het verzoek met de voor avv voorgedragen cao-bepalingen 'ter visie' door bekendmaking op de website van de Staatscourant en de website van SZW. Gedurende de drie weken dat het avv-verzoek met de bijbehorende bescheiden ter visie ligt, hebben derden de mogelijkheid om hiervan kennis te nemen en bedenkingen tegen het avv-verzoek in te dienen.

Bedenkingen kunnen zo nodig door SZW/UAW aan cao-partijen worden voorgelegd met het verzoek om een reactie binnen drie weken. Pas na ontvangst van de reactie kan de procedure weer worden voortgezet.

De bedenkingen, de reactie van cao-partijen hierop en het voorgenomen besluit van de minister of eventuele specifieke vragen van de minister worden aan de Stichting van de Arbeid voorgelegd met een verzoek om reactie. Dit hoeft niet te worden gedaan indien de bedenkingen in het licht van het staand beleid 'evident kansloos' zijn.

Voorbeelden van evident kansloze bedenkingen zijn:

- bedenkingen in verband met onvoldoende betrokkenheid bij cao-overleg;
- bedenkingen die in het geheel niet zijn beargumenteerd;
- bedenkingen die een herhaling zijn van eerder ingebrachte bedenkingen waarover al besloten is;
- bedenkingen die worden ingebracht door een werkgever die gebonden is aan de cao waarop het avv-verzoek betrekking heeft;
- bedenkingen die betrekking hebben op de kosten die voortvloeien uit de verbindendverklaarde cao-bepalingen;
- bedenkingen in verband met *vermeende* werkingssfeeroverlap omdat partijen bij de cao waarmee de overlap zou bestaan schriftelijk verklaren dat er in geen enkel opzicht sprake is van overlap.

De Stichting van de Arbeid wordt geïnformeerd over de besluiten betreffende evident kansloze en herhalingsbedenkingen. Ook wordt zij geïnformeerd over aanhoudende werkingssfeergeschillen zodat zij kan bezien of haar tussenkomst wenselijk is.

### **Het meerderheidsvereiste**

Om cao-bepalingen algemeen verbindendverklaard te krijgen, moet de cao reeds gelden voor een naar het oordeel van de minister belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen. Bij de beoordeling van de representativiteit van cao-partijen speelt het ledental van de vakbond(en) die de cao afsluit(en) geen rol. Het gaat om het aantal werknemers, georganiseerd en ongeorganiseerd, dat in dienst is bij de werkgevers die aan de cao gebonden zijn.

De representativiteit wordt bepaald door het aantal personen in dienst van werkgevers gebonden door de cao, die naar de aard van hun functie respectievelijk werkzaamheden met inachtneming van artikel 14 van de Wet CAO binnen de werkingssfeer van de cao vallen, uit te drukken in een

percentage van het totaal aantal werknemers dat binnen de werkingssfeer van de cao zou vallen<sup>10</sup>.

Een meerderheid van 60% of meer van de werknemers wordt in ieder geval als 'belangrijk' gekwalificeerd.

Deze kwalificatie geldt ook bij een meerderheid tussen 55% en 60%, tenzij het draagvlak voor de cao binnen het werkingssfeergebied gering is of als er een zeer scheve verdeling van de meerderheid binnen het werkingssfeergebied bestaat.

Ingeval de representativiteit beneden 55% valt, vindt geen avv plaats, tenzij naar het oordeel van de minister sprake is van bijzondere omstandigheden.

Bij een avv-verzoek moeten de representativiteitsgegevens conform de hiervoor gehanteerde onderzoeksmethodiek worden opgegeven en worden voorzien van een toelichting. Dit kan aan de hand van het formulier representativiteitsgegevens. Men is verplicht van dit formulier gebruik te maken als de representativiteit minder is dan 60% en/of als beargumenteerde bedenkingen tegen de representativiteit daartoe aanleiding geven.

### **Duur**

De avv treedt de dag na publicatie in de Staatscourant in werking, dan wel op de in het besluit genoemde datum. De avv loopt tot maximaal de einddatum van de cao.

De maximale looptijd van een besluit tot avv bedraagt twee jaar. Een avv-besluit met betrekking tot fondsen kan voor een maximale looptijd van vijf jaar gelden.

Een besluit tot avv heeft geen terugwerkende kracht. Als een cao-bepaling tot een bepaald tijdstip van kracht is dat vóór de inwerkingtreding van het avv-besluit ligt, is die bepaling niet avv-baar.

Indien een avv'de cao tussentijds door de cao-partijen wordt beëindigd, moet daarvan door (één van de) partijen melding worden gedaan. Daarna

---

<sup>10</sup> Voorbeeld: 1.000 werkgevers zijn lid van de werkgeversorganisatie die de cao afsluit. Samen hebben zij 10.000 werknemers. Onder de werkingssfeer van de cao vallen 1.700 werkgevers en werken er in totaal 15.000 werknemers. De representativiteit is:  $10.000 : 15.000 \times 100\% = 66,6\%$ .

wordt het desbetreffende avv-besluit ingetrokken. Een intrekingsbesluit wordt in de Staatscourant gepubliceerd.

Bij wijziging van de cao is een nieuwe avv-procedure vereist voor de gewijzigde cao-bepaling(en).

### **Toetsing**

Cao-bepalingen die rechten en verplichtingen regelen van de werkgever en de werknemer onderling (normatieve of horizontale bepalingen) en van de werkgever en de werknemer ten opzichte van cao-partijen (diagonale bepalingen) komen voor avv in aanmerking.

Ook cao-bepalingen die verband houden met de werkgelegenheid, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsomstandigheden of scholing kunnen voor avv in aanmerking komen. Toetsingscriterium is dat de cao-bepaling primair verband houdt met arbeid.

De cao-bepalingen waarvoor avv wordt aangevraagd, worden getoetst op grond van de Wet AVV, het recht en het avv-beleid<sup>11</sup>.

### **Geen avv**

In de Wet AVV is geregeld dat bepaalde cao-bepalingen niet in aanmerking komen voor avv. Dit betreft onder meer:

- intentieverklaringen, protocollen, aanbevelingen en eventuele toelichtingen op de cao;
- cao-bepalingen die relaties tussen cao-partijen onderling regelen (obligatoire bepalingen);
- cao-bepalingen die ertoe strekken:
  - de beslissing van de rechter omtrent twistgedingen uit te sluiten. Zo mag bijvoorbeeld de bevoegdheid van de burgerlijke rechter om een bindend advies marginaal te toetsen niet worden aangetast;
  - dwang uit te oefenen op werkgevers of werknemers om zich bij een vereniging van werkgevers of werknemers aan te sluiten;
  - ongelijke behandeling van georganiseerde en ongeorganiseerde werknemers teweeg te brengen;

---

<sup>11</sup> Zie het Toetsingskader avv.

- cao-bepalingen over pensioenen<sup>12</sup>;
- cao-bepalingen over herverzekering van eigen risico's van werkgevers;
- cao-bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Cao-bepalingen die *strijd met de wet* opleveren, komen ook niet voor avv in aanmerking. Dit zijn bijvoorbeeld cao-afspraken die:

- lagere normen ten aanzien van veiligheid, gezondheid of welzijn bevatten dan de normen op basis van de Arbeidsomstandighedenwet;
- eisen stellen met betrekking tot medische keuringen bij aanstelling, functiewijziging of voor toegang tot collectieve verzekeringen die strijdig zijn met de Wet op de medische keuringen.

Wegens *strijd met algemene rechtsbeginselen* komen bijvoorbeeld niet voor avv in aanmerking:

- cao-bepalingen die niet duidelijk de wederzijdse rechten en verplichtingen van partijen weergeven of die qua uitvoering teveel overlaten aan organen waarop derden geen invloed hebben wat betreft de samenstelling.

Ook cao-bepalingen waarbij sprake is van *inbreuk op grondrechten* komen niet voor avv in aanmerking. Voorbeelden hiervan zijn cao-bepalingen die:

- inbreuk maken op de vrijheid van arbeidskeuze;
- inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer;
- inbreuk maken op het recht van organisatie en collectieve actie;
- inbreuk maken op het beginsel van gelijke behandeling.

De minister kan een bepaalde cao-afpraak of een bepaald type cao-afspraken in het licht van de sociaal-economische ontwikkeling als *strijdig met het algemeen belang* beoordelen en op grond daarvan niet algemeen verbindend verklaren.

Ook kan de minister ingeval van *te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden* besluiten geen avv te verlenen. De rechtmatige belangen van derden kunnen bijvoorbeeld in het geding zijn bij cao-bepalingen die betrekking hebben op de werkings sfeer (door verwijzing naar

---

<sup>12</sup> Pensioenen zijn voorzieningen met een eigen, door de Pensioenwet bepaald, regime. Onder voorwaarden kunnen afspraken over vervroegde uittreding (vut) wel voor avv in aanmerking komen.

wetgeving die ongedateerd is), op de bedrijfsuitoefening, of op fondsen (fondsvorming die niet aan de vormvereisten<sup>13</sup> voldoet). Cao-partijen dienen met deze belangen rekening te houden.

---

<sup>13</sup> Als tijdens de looptijd van de avv onomstotelijk blijkt dat niet aan de eisen wordt voldaan, het (financieel) verslag niet overeenkomstig de statutaire vereisten is ingericht of de bestedingen niet in overeenstemming zijn met het Toetsingskader, kan de avv van de fondsbepalingen worden ingetrokken.

Verder geldt per 1 januari 2011 dat, met het oog op een correcte premieheffing tijdens eventuele avv-loze periodes, de incassoadministratie gescheiden dient te zijn tussen de direct aan het cao-fonds gebonden werkgevers en niet- of anders georganiseerde werkgevers.

Er zijn redenen om bedrijven of subsectoren uit te zonderen van de werkingssfeer van de cao of van bepaalde cao-bepalingen. Cao-partijen kunnen daarom, mits zij in hun cao een dispensatiebepaling hebben opgenomen, werkgevers op hun verzoek geheel of gedeeltelijk uitsluiten van de toepassing van de cao (zie paragraaf 5).

Cao-partijen dienen ook zoveel mogelijk zelf de uitzondering van bedrijven of subsectoren van de avv-cao-bepalingen te regelen. Dit kan door:

- de uitzondering van bedrijven en/of subsectoren op te nemen bij indiening van het avv-verzoek;
- de uitzondering van bedrijven en/of subsectoren te regelen middels de definiëring van de werkingssfeer van de cao;
- een dispensatiebepaling in de cao op te nemen.

Mocht bovenstaande niet tot tevredenheid van bedrijven/subsectoren zijn geregeld dan kan men zich wenden tot de minister van SZW die de bevoegdheid heeft om uitzonderingen te maken op de algemeen verbindendverklaring ofwel *dispensatie van avv* te verlenen.

Gedurende de drie weken dat een avv-verzoek met de bijbehorende bescheiden ter visie ligt, is er de mogelijkheid om een verzoek tot dispensatie van avv in te dienen<sup>14</sup>.

Dispensatieverzoeken in verband met gebondenheid aan een eigen rechtsgeldige subsector-cao waarvan bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard, worden aangehouden totdat de overlap van de werkingssfeer tussen beide cao's is opgelost.

Uit de motivering van een dispensatieverzoek moet blijken dat de beoogde dispensatie aansluit bij de doelstelling van de Wet AVV.

In de motivering dient in ieder geval aan de orde te komen:

- dat sprake is van zwaarwegende argumenten waardoor toepassing van de bedrijfstak-cao door middel van avv redelijkerwijs niet kan worden gevergd. Hiervan is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken van de dispensatievrager op essentiële punten verschillen van

---

<sup>14</sup> De regels staan vermeld in het Besluit. De te volgen procedure bij een dispensatieverzoek is opgenomen in het Toetsingskader. Daarin is tevens opgenomen wanneer een verzoek om dispensatie niet wordt gehonoreerd.

de ondernemingen die onder de werkingssfeer van de avv-cao gerekend kunnen worden.

NB. Weging door de minister van SZW van de afzonderlijke arbeidsvoorwaardenpakketten vindt in dit kader niet plaats.

- dat de cao-partijen, die een eigen cao zijn overeengekomen en om die reden om dispensatie verzoeken, onafhankelijk zijn ten opzichte van elkaar. Ze moeten vrij zijn van inmenging van de één in de zaken van de ander bij de oprichting, de uitoefening van werkzaamheden en het beheer van hun organisaties.

De elementen die bij de toetsing van de onafhankelijkheid aan de orde kunnen komen, zijn:

- de historie van de werkgever(svereniging) en de werknemersvereniging(en);
- de lidmaatschapsbasis van de werknemers- en werkgeversvereniging;
- de organisatie en structuur van de werknemers- en werkgeversvereniging;
- de financiering van (met name) de werknemersvereniging;
- de faciliteiten die door de werkgever(s) geboden worden aan bestuurders/leden van de werknemersvereniging;
- de voorgeschiedenis van de cao(-onderhandelingen).



Werkgeversorganisaties en vakbonden zijn verplicht hun leden te informeren over de inhoud van de cao en de wijzigingen daarop. Dit doen zij veelal door uitreiking of toezending van een cao-boekje en de wijzigingen daarop. Ook plaatsen zij vaak de integrale cao-tekst en de wijzigingen daarop op hun website. Hierdoor zijn de gebonden werkgevers en werknemers over het algemeen goed geïnformeerd over hun arbeidsvoorwaarden.

Werkgevers en werknemers die willen weten welke cao op hen van toepassing is, vragen hebben over de inhoud van de cao, over de cao-partijen en dergelijke, kunnen op verschillende websites informatie krijgen.

Meer informatie is onder meer te vinden op:

- **[www.cao.szw.nl](http://www.cao.szw.nl)**  
Op de website van het ministerie van SZW staat een recent overzicht van de teksten van alle cao's die zijn aangemeld. Ook is aangegeven of bepalingen van de cao algemeen verbindend zijn verklaard.
- **[www.cao.nl](http://www.cao.nl)**  
Op de website van FNV Bondgenoten zijn 368 cao's (marktsector) op alfabetische volgorde te vinden en te downloaden. Ook geeft de site informatie over wat een cao is.
- **[www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)**  
De website van de werkgeversorganisatie AAVN geeft informatie over cao's en arbeidsvoorwaardenonderhandelingen.
- **[www.caoweb.sdu.nl](http://www.caoweb.sdu.nl)**  
Deze site van de SDU is in samenwerking met werkgeversorganisatie AAVN tot stand gekomen. Op deze website zijn zowel alle cao's als alle avv's te vinden.  
Alle bedrijfstakcao's en de 200 belangrijkste ondernemingscao's zijn voorzien van een uitgebreide samenvatting. Bovendien zijn op de website de actuele premieoverzichten van de sociale fondsen en pensioenfondsen opgenomen.

- **[www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)**

De website van de Stichting van de Arbeid bevat onder meer vrijwel alle adviezen aan de overheid met betrekking tot cao-gerelateerde kwesties en de aanbevelingen aan decentrale cao-partijen over het arbeidsvoorwaardenbeleid.

- **[www.cao.pagina.nl](http://www.cao.pagina.nl)**

De website is een startpagina en bevat vooral links naar andere sites met cao-informatie.

## BIJLAGE 2 - LIJST MET AFKORTINGEN

avv	algemeen verbindendverklaring
BW	Burgelijk Wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
ESH	Europees Sociaal Handvest
HR	Hoge Raad
iao	individuele arbeidsovereenkomst
ILO	International Labour Organisation
kvo	kennisgeving van ontvangst
or/pvt	ondernemingsraad / personeelsvertegenwoordiging
SZW	Ministerie van Sociale Zekerheid en Werkgelegenheid

**BIJLAGE 3 - ADRESLIJST****Stichting van de Arbeid**

Bezuidenhoutseweg 60

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

**T** 070 3499 577

**E** info@stvda.nl

www.stvda.nl

**Vereniging VNO-NCW**

Bezuidenhoutseweg 12

Postbus 93002

2509 AA Den Haag

**T** 070 3490 349

**E** informatie@vno-ncw.nl

www.vno-ncw.nl

**Federatie Nederlandse Vakbeweging**

Naritaweg 10

Postbus 8456

1005 AL Amsterdam

**T** 020 5816 300

**E** info@vc.fnv.nl

www.fnv.nl

**Kon. Ver. MKB-Nederland**

Bezuidenhoutseweg 12

Postbus 93002

2509 AA Den Haag

**T** 015 2191 212

**E** bureau@mkb.nl

www.mkb.nl

**Christelijk Nationaal Vakverbond**

Tiberdreef 4

Postbus 2475

3500 GL Utrecht

**T** 030 7511 100

**E** cnvinfo@cnv.nl

www.cnv.nl

**Land- en Tuinbouw  
Organisatie Nederland**

Bezuidenhoutseweg 225

Postbus 29773

2502 LT Den Haag

**T** 070 3382 700

**E** secretariaat@lto.nl

www.lto.nl

**Vakcentrale voor midden-  
groepen en hoger personeel MHP**

Multatulilaan 12

Postbus 575

4100 AN Culemborg

**T** 0345 851 900

**E** info@vc-mhp.nl

www.vakcentralemhp.nl