

Koehandel over cao's

Het CAO-recht is misschien wel het wonderlijkste deelgebied dat het arbeidsrecht kent. Het is in elk geval het stuk waarmee de buitenwereld zich het meest bemoeit. Ik doel dan niet alleen op de werkgeversorganisaties en vakbonden, maar ook op de regering. Werkgeversorganisaties en vakbonden hebben namelijk een eigen belang bij de totstandkoming van CAO's én bij de algemeenverbindendverklaring daarvan door de regering, doordat zij voor hun voortbestaan financieel afhankelijk zijn van CAO's waarin werkgevers en werknemers verplicht worden een deel van het loon te storten als bijdrage in bij die CAO's opgerichte fondsen. Daartoe behoort doorgaans ook een sociaal fonds, met een voor werkgevers en werknemers vaak duistere doelstelling. Kijkt men in de statuten van zo'n fonds (doorgaans een stichting), dan blijkt het doel van het fonds vaak te zijn dat voorlichting over de CAO wordt gegeven aan werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. Die taak wordt dan vervolgens opgedragen aan de werkgeversorganisaties en vakbonden, die op die manier elk 50 procent van het geld van het sociaal fonds toebedeeld krijgen. De aardigheid van zo'n sociaal fonds zit dan vooral in het feit dat, na de algemeenverbindendverklaring van de CAO, niet alleen de leden van de werkgeversorganisaties en vakbonden, maar alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak verplicht zijn geld in het fonds te storten.

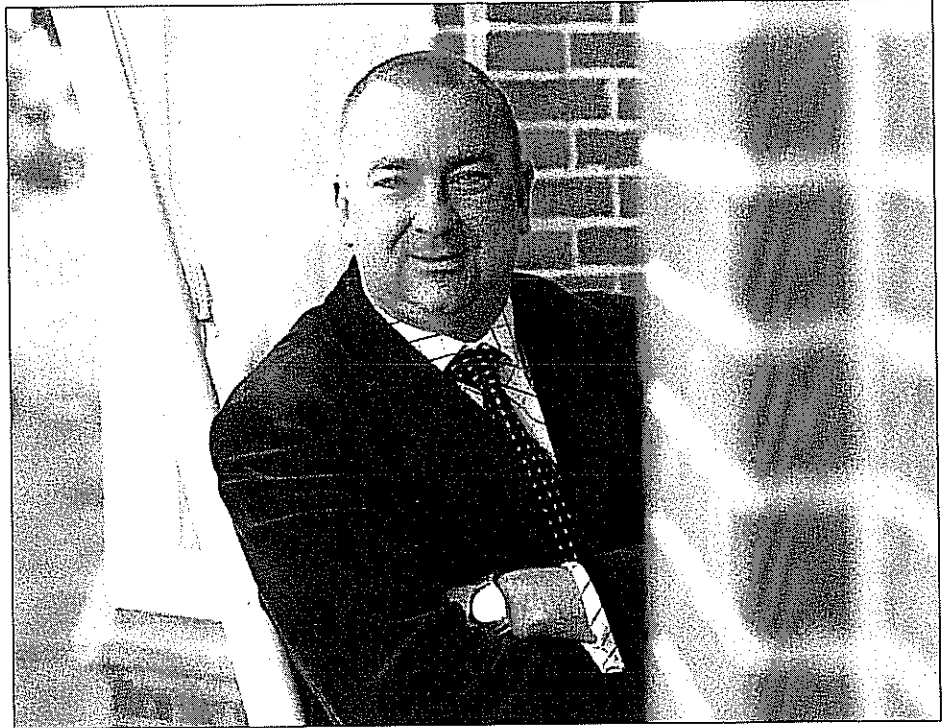
Zo worden de werkgeversorganisaties en vakbonden dan toch nog beloond voor het "goede werk" dat zij doen voor de vele werkgevers en werknemers die zich niet bij een werkgeversorganisatie of vakbond hebben aangesloten, maar wel profiteren van de CAO die de werkgeversorganisaties en vakbonden tot stand brengen. Dat menig ongeorganiseerde werkgever de "zegen" van het bestaan van een CAO graag ingeruild zag voor het vervallen van zijn verplichting om bij te dragen aan het sociaal fonds, mag daarbij voor de werkgeversorganisaties en vakbonden de pret niet drukken. En dat een ongeorganiseerde werkgever blij mag zijn als hij überhaupt van een werkgeversor-

ganisatie informatie over de CAO krijgt (in plaats van de mededeling dat hij eerst maar lid moet worden) evenmin.

Waar werkgeversorganisaties en vakbonden dus belang hebben niet alleen bij de totstandkoming maar ook bij de algemeenverbindendverklaring van CAO's, heeft de regering daarmee een middel om de werkgeversorganisaties en de vakbonden onder druk te zetten. Het is immers de regering die een CAO algemeen verbindend moet verklaren, en die dat ook kan weigeren. Wanneer de vakbonden naar de zin van de regering eens te luidruchtig dreigen te worden, hoor je dan ook de regering (met name het VVD-smaldeel daarin) nogal eens

roepen dat het met die algemeenverbindendverklaring van CAO's maar eens afgelopen moet zijn. Zodra de vakbond "terug in zijn hok" is, hoor je van die gedurfde regeringsplannen met de algemeenverbindendverklaring van CAO's vervolgens niets meer. Ik durf zelfs te stellen dat de belangrijkste reden voor de vakbonden om in het najaar van 2004 op te roepen tot de manifestatie op het Museumplein niet gelegen was in de regeringsplannen met de VUT en het prepensioen, maar in het feit dat de dreigementen van de regering om te stoppen met het algemeen verbindend verklaren van CAO's wel erg concreet werden.

Wie lid is van een werkgeversorganisatie of vakbond is in elk geval gebonden aan de CAO die door die werkgeversorganisatie of vakbond is afgesloten. Voor arbeidsovereenkomsten die op het einde van de looptijd van de CAO bestonden, geldt dat ook na het einde van die looptijd van die CAO, en wel totdat een nieuwe CAO tot stand komt. Dat laatste effect wordt aangeduid als "nawerking" van de CAO. De werkgever die als lid van een werkgeversorganisatie aan de CAO gebonden is, moet die CAO overigens toepassen op al zijn werknemers, ongeacht of die lid zijn van een vakbond. Dit om discriminatie van vakbondsleden te voorkomen. De niet-vakbondsleden bevinden zich dan in de vreemde situatie dat uit de CAO voor hen geen verplichtingen kunnen



mr. Joop van Zijl

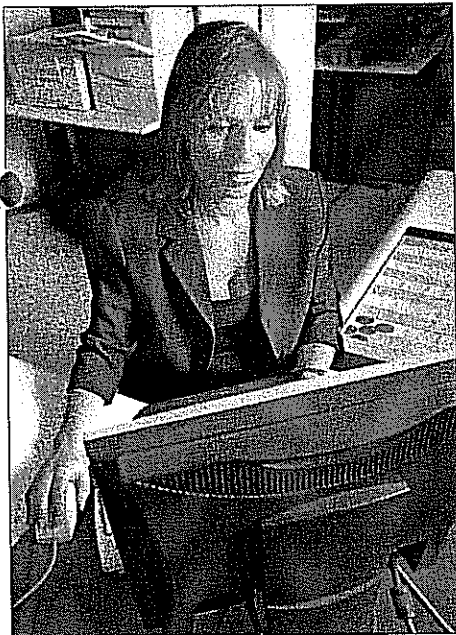
voortvloeien, maar dat zij in feite wel rechten aan de CAO kunnen ontleen, al kunnen zij die zelf niet afdwingen maar zal de vakbond dat zo nodig doen om te voorkomen dat hun leden "te duur" worden.

Als de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een CAO algemeen verbindend verklaart, komt in die vreemde situatie verandering. Door de algemeenverbindendverklaring gaat de CAO namelijk gelden voor alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak waarvoor de CAO geldt, ongeacht of zij lid zijn van een werkgeversorganisatie c.q. vakbond of niet.

Tenslotte kan een CAO van toepassing zijn als partijen dat in de arbeidsovereenkomst bepalen. De Hoge Raad heeft zelfs uitgesproken dat dit ook een CAO kan betreffen die in het bedrijf van de werkgever eigenlijk helemaal niet van toepassing is en dat in dat geval ook geldt dat bij CAO van de wet wordt afgeweken, indien en voor zover de wet afwijking bij CAO toestaat.

Desondanks heeft onlangs de kantonrechter in Hilversum geoordeeld dat een werknemer niet gehouden kon worden aan een CAO die gesloten was door een vakbond die in de sector nauwelijks leden had. Het betrof de horeca-

CAO, die door Koninklijke Horeca Nederland normaliter met FNV Horecabond (waarvan de werknemer lid was) en CNV Bedrijvenbond werd gesloten. Met beide bonden kon echter geen overeenstemming worden bereikt, waarna dat wel bleek te kunnen met De Unie. Deze heeft in de horeca nauwelijks leden, maar sloot wel een voor werkgevers uitermate gunstige CAO. In afwijking van de wet (alleen mogelijk indien dat bij CAO wordt gedaan) zijn zes contracten voor bepaalde tijd mogelijk en hoeft geen loon te worden betaald als er geen werk is. Dat ging de kantonrechter te ver. Hij oordeelde dat de redelijkheid en billijkheid zich er tegen verzette dat de werknemer in dit geval aan de CAO gebonden zou zijn. Dit vonnis staat op gespannen voet met de jurisprudentie van de Hoge Raad.



mr. JPM. (Joop) van Zijl is als advocaat werkzaam bij Kantoor Mr. van Zijl te Tilburg. Kantoor Mr. van Zijl is lid van de NOAB-adviesgroep en houdt zich bezig met de juridische en fiscale aspecten van personeelsvraagstukken, arbeidsrecht, premieheffing, werknemersverzekeringen en loonheffing.



Adviesgroep

Partners in kwaliteit

Kantoor Mr. van Zijl B.V.
Advocaten • Belastingadviseurs

Korvelseweg 142

5025 JL Tilburg

Tel. 013-463 55 99

E-mail: mail@kantoorrvanzijl.nl

Uw vragen over arbeidsrecht
Kijk verder op www.noab.nl