

De nakoming van CAO's en de vakbond

Het nakomen van een CAO is niet vrijblijvend. Een werkgever moet zich niet alleen aan een CAO houden als hij die CAO zelf als werkgever heeft afgesloten, maar ook als hij lid is van een werkgeversvereniging die een CAO heeft afgesloten, als die CAO door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend is verklaard of als hij in de arbeidsovereenkomst met een werknemer is overeengekomen dat die CAO van toepassing is. Dat alles uiteraard indien de werkgever onder de werkingssfeer van de CAO valt, zoals die in de CAO zelf is beschreven.

Als een werkgever zich niet aan de CAO houdt, kan de werknemer de nakoming daarvan bij de rechter vorderen als de CAO algemeen verbindend is verklaard, als de CAO in de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard of als de werknemer lid is van een vakbond die de CAO heeft afgesloten. Maar ook de vakbond zelf kan nakoming van de CAO vorderen. Die nakoming kan de vakbond ook vorderen ten behoeve van werknemers die geen lid zijn van die vakbond. De vakbond heeft er namelijk belang bij dat de CAO ook wordt toegepast op werknemers die geen lid zijn van een vakbond, omdat de werknemers die wel lid zijn van die vakbond anders voor de werkgever duurder zouden zijn dan werknemers die geen lid zijn van een vakbond. Dat zou betekenen dat werknemers vanwege het lidmaatschap van een vakbond buiten de boot zouden dreigen te vallen. De werkgever die de CAO niet naleeft, riskeert niet alleen dat de vakbond nakoming van de CAO vordert, maar ook dat de vakbond vergoeding vordert voor de schade die de vakbond lijdt als gevolg van het niet naleven van de CAO in de vorm van verlies aan werkkracht onder potentiële leden. Werknemers zouden immers kunnen denken dat het geen zin heeft om lid te worden van een vakbond als werkgevers een CAO straffeloos niet naleven.

In CAO's zijn niet alleen rechten voor werknemers toegekend. Vaak zijn ook bij CAO's fondsen ingesteld waaraan werkgevers en werknemers afdrachten moeten doen. Het kan dan bijvoorbeeld gaan om fondsen waaruit opleidingen voor werknemers in de bedrijfstak worden bekostigd. Of waaruit vorstverlet of vergoeding van kinderopvang wordt (werd?) betaald. In veel bedrijfstakken is echter ook een sociaal fonds, dat bijvoorbeeld zorgt voor "goede arbeidsverhou-

dingen in de bedrijfstak" of "voorlichting van werknemers en werkgevers in de bedrijfstak over de toepassing van de CAO". Het geldt dat in een dergelijk sociaal fonds terecht komt, wordt doorgevoerd door de werkgeversorganisaties en de vakbonden broederlijk gedeeld. Zij financieren hiermee hun eigen organisatie. Vanzelfsprekend zijn de CAO's waarbij de fondsen zijn ingesteld keurig algemeen verbindend verklaard, zodat niet alleen de werkgevers die lid zijn van een werkgeversorganisatie en werknemers die lid zijn van een vakbond afdrachten aan de fondsen moeten doen, maar alle werkgevers en werknemers in de bedrijfstak. De fondsen worden vaak beheerd door private uitvoeringsorganisaties die werken in opdracht van de werkgeversorganisaties en de vakbonden. Ook zij willen graag controleren of de werkgever de CAO naleeft.

De vraag is of de werkgever verplicht is de vakbonden en de uitvoeringsorganisaties van de fondsen in staat te stellen de nakoming van de CAO te controleren. Het antwoord daarop luidt bevestigend. Dat ondervond bijvoorbeeld een Utrechts bouwbedrijf dat in plaats van de door de Bouw-CAO voorgeschreven vergoeding van reistijd en reiskosten een auto ter beschikking stelde aan zijn werknemers. Een dergelijke afwijking stond de CAO alleen toe met toestemming van de ondernemingsraad, maar het bouwbedrijf had geen ondernemingsraad. De kantonrechter te Utrecht veroordeelde het bouwbedrijf niet alleen om de CAO na te leven, maar ook om aan twee vakbonden een lijst ter beschikking te stellen van (gewezen) werknemers die onder de regeling van de reiskostenvergoeding vallen. Het valt te raden dat die lijsten door de vakbonden zullen worden gebruikt om de werkgever te dwingen nog wat meer reiskostenvergoeding over het verleden te betalen. De werkgever moest aldus als het ware bewijs tegen zichzelf leveren. Daarnaast moest de werkgever aan één van de twee vakbonden een schadevergoeding betalen van € 5.000. ■

mr. J.P.M. van Zijl, advocaat te Tilburg.