



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### Een juridisch onderzoek naar de representativiteit van vakbonden in het arbeidsvoorwaardenoverleg

Jansen, N.

**Publication date**

2019

**Document Version**

Other version

**License**

Other

[Link to publication](#)

**Citation for published version (APA):**

Jansen, N. (2019). *Een juridisch onderzoek naar de representativiteit van vakbonden in het arbeidsvoorwaardenoverleg*. [Thesis, fully internal, Universiteit van Amsterdam].

**General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## SAMENVATTING

Het cao-overleg in Nederland lijkt rustig bezit, maar werpt men een nadere blik op het cao-landschap, dan stuit men echter al snel op allerlei (maatschappelijke) ontwikkelingen die deze betrekkelijk rust stevig verstoren en het stelsel onder druk (kunnen gaan) zetten. Vanwege de afnemende organisatiegraad aan werknemerszijde bestaan toenemende twijfels over de rol van de vakbond als werknemersvertegenwoordiger in het arbeidsvoorwaardenoverleg. Een vakbond is primair een ledenorganisatie die opkomt voor de belangen van zijn leden en als deze leden geen behoorlijke afspiegeling vormen van de groep werkenden voor wie cao's worden afgesloten, komt de vraag op waarom de vakbond nog de aangewezen partij is cao's aan te gaan. Een tweede ontwikkeling die cao-partijen en het cao-overleg voor uitdagingen plaatst, is de toename van zelfstandigen op de arbeidsmarkt. Het aantal zelfstandigen zonder personeel is het laatste decennium met bijna 50% toegenomen. Een toename van het aantal zelfstandigen op de arbeidsmarkt brengt mee dat het regelingsbereik van cao's afneemt en dat cao's (en werknemers die onder het bereik van een cao vallen) tegelijkertijd worden blootgesteld aan concurrentie op arbeidsvoorwaarden door zelfstandigen. Een derde relevant ontwikkeling is de behoefte vanuit de politiek via de verbindendverklaring de arbeidsvoorwaardenvorming inhoudelijk te beïnvloeden. In 2011 was de meerderheid van de Tweede Kamer voor directe sturing in het cao-overleg door alleen bepalingen van die cao's die bepaalde beleidsvoornemens nader uitwerken voor verbindendverklaring in aanmerking te laten komen. Dat een Kamermeerderheid voor directe sturing is, kan naar mijn mening niet helemaal los worden gezien van een toenemend gebrek aan consensus van sociale partners op centraal niveau over hervormingen van de arbeidsmarkt. Een vierde ontwikkeling die van wezenlijke invloed is op het huidige cao-overleg, de cao en de juridische vormgeving daarvan, is de toegenomen individualisering en toenemende behoefte aan decentralisatie en maatwerkmogelijkheden in de arbeidsvoorwaardenvorming. De behoefte aan meer maatwerk in cao's stelt vakbonden voor de uitdaging niet alleen na te denken over de vraag welke onderwerpen zij aan het overleg met ondernemingsraden overlaten, maar bijvoorbeeld ook over dispensatiemogelijkheden in (sector-)cao's. Tegelijkertijd dwingt het de wetgever na te denken over de huidige wettelijke taakafbakening tussen vakbond en ondernemingsraad op het terrein van collectieve arbeidsvoorwaardenvorming en het huidige dispensatiebeleid als onderdeel van het beleid rondom de verbindendverklaring van cao-bepalingen.

In het algemeen is onderzoek naar deze ontwikkelingen gerechtvaardigd vanwege het potentiële nut van het cao-instrument. Cao's kunnen nuttig zijn voor een positieve sociaaleconomische ontwikkeling van Nederland en een goede werking van de Nederlandse arbeidsmarkt. De cao biedt het bedrijfsleven de mogelijkheid zelfregulerend op te treden

waardoor sneller en gericht kan worden ingespeeld op marktontwikkelingen dan bij wetgeving het geval zal zijn. Met name door sectorale cao's kan wet- en regelgeving beperkt blijven. Cao's dragen bij aan kostenverlagingen aan werkgeverszijde, reduceren de onzekerheid rondom loonkosten en sluiten concurrentie op arbeidsvoorwaarden uit. Zij zorgen aan werknemerszijde, naast de mogelijkheid van zelfregulering en de uitsluiting van concurrentie op arbeidsvoorwaarden, voor zekerheid over inkomen en rechtspositie. Voorts dragen cao's bij aan sociale rechtvaardigheid doordat de machtsongelijkheid is gecompenseerd. Cao's zorgen daarmee voor arbeidsrust en stabiele arbeidsverhoudingen. Tot slot zijn cao's een belangrijk instrument bij de uitvoering van regeringsbeleid. Het cao-stelsel kán dus van grote waarde. Vanwege verschillende maatschappelijke ontwikkelingen zoals toegenomen sociale wetgeving, internationalisering en een – mede als gevolg van individualisering – toegenomen behoefte aan decentralisatie en maatwerkregelingen, bestaat ook kritiek op (het nut van) het cao-stelsel. Het nuttige effect van het cao-stelsel is niet vanzelfsprekend en hangt onder meer af van de (personele) reikwijdte van collectieve regelingen (zowel aan werkgeverszijde als aan werknemerszijde) en – mede in verband daarmee – de mate waarin die regelingen positief worden gewaardeerd door alle betrokkenen. Een regeling die slechts voor een deel van de sector of arbeidsmarkt geldt waarvoor die is bedoeld (wederom zowel aan werkgeverszijde als aan werknemerszijde), zal in mindere mate bijdragen aan stabiele arbeidsverhoudingen, arbeidsrust, kostenverlagingen, zekerheid over loonkosten, het uitsluiten van concurrentie op arbeidsvoorwaarden, sociale rechtvaardigheid en een effectieve uitwerking van beleidsvoornemens dan wanneer de reikwijdte (ofwel het personele regelingsbereik) hoog is. De neiging van werkgevers en werknemers zich te onttrekken aan een cao zal groter zijn bij een cao die op een gering draagvlak onder betrokken steunt, dan een cao die breed gedragen wordt. Een breed draagvlak is daarmee ook in zekere zin een voorwaarde voor een ruime toepassing. Werkgevers en werknemers waarderen de cao overigens nog heel behoorlijk, maar die waardering staat wel in directe relatie tot de mate waarin vakbonden erin slagen de belangen van alle werkenden voor wie een cao wordt aangegaan voldoende te behartigen en dus in relatie tot de mate waarin een vakbond representatief is. Het onderhavige onderzoek richt zich op de representativiteit van vakbonden. De representativiteit van vakbonden wordt in de juridische literatuur (al langere tijd) aangewezen als prangende kwestie in relatie tot de houdbaarheid van het juridische systeem. De representativiteit van vakbonden is ook een terugkerend onderwerp in het politieke debat en leidde in 2013 tot een SER-advies met betrekking tot de verbreding van het draagvlak van cao-afspraken. De SER concludeerde in zijn advies dat het vergroten van directe betrokkenheid van werknemers en werkgevers bij de cao een belangrijke opdracht is voor cao-partijen om het cao-stelsel zijn waarde te laten behouden. Het voorgaande geeft aanleiding tot de volgende probleemstelling:

*Welke rol speelt de representativiteit van vakbonden in het huidige cao-recht en behoeft de juridische vormgeving daarvan aanpassing met het oog op een mogelijk (toenemend) gebrek daaraan en zo ja, welke aanpassingen moeten worden doorgevoerd?*

De Nederlandse overheid speelt van oudsher een geringe rol bij de vormgeving van arbeidsvoorwaarden, in die zin dat de Nederlandse arbeidswetgeving niet veel meer bevat dan minimumstandaarden met betrekking tot bijvoorbeeld arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, vakantie en loon. De arbeidsvoorwaarden worden veelal vormgegeven in

een proces van onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers op individueel en met name collectief niveau. De contractsvrijheid van cao-partijen brengt mee dat het hun vrijstaat te onderhandelen met wie (uiteraard wel een partij die bevoegd is een cao aan te gaan) zij willen, waarover zij willen en hoe zij dat willen. De definitie van artikel 1 lid 1 Wet Cao laat ruimte bij cao ook andere onderwerpen te regelen dan arbeidsvoorwaarden. Over een overeenkomst die louter bepalingen bevat ten aanzien van onderwerpen die verband houden met arbeidsvoorwaarden, maar dat zelf niet zijn, oordeelde de Hoge Raad dat een dergelijke overeenkomst als cao kan kwalificeren. In de praktijk bevatten cao's dan ook bepalingen over niet alleen loon en arbeidsvoorwaarden, maar over allerlei onderwerpen die te maken hebben met sociaal beleid zoals: het opleidingsbeleid, het bevorderen van werkgelegenheid voor kwetsbare groepen, loopbaan- en mobiliteitsbeleid en duurzame inzetbaarheid. Gezegd kan worden dat bij cao alle onderwerpen geregeld kunnen worden die liggen op het terrein waarop vakorganisaties elkaar kunnen ontmoeten in het kader van hun belangenbehartigende taak en verband houden met arbeidsvoorwaarden. De grenzen van dit terrein worden aldus bepaald door de opvattingen van cao-partijen over hun belangenbehartigende taak, die in de loop van de tijd wijziging kunnen ondergaan. In het licht hiervan is de verwachting gerechtvaardigd dat een cao op ondernemingsniveau andere onderwerpen zal bevatten dan een cao op bedrijfstakniveau.

De cao-structuur (daarmee bedoel ik het onderhandelen over en het aangaan van cao's) wordt in Nederland autonoom bepaald door cao-partijen en als gevolg daarvan bestaan per sector (grotere en kleinere) verschillen in het cao-overleg. In bijna geen enkele sector bestaat slechts één cao die geldt voor alle werknemers. Veelal bestaan er per sector meerdere cao's die gelden voor bepaalde categorieën werknemers of bepaalde bedrijfsonderdelen of ondernemingen. Als in een sector verschillende cao's gelden, wil dat niet zeggen dat al die cao's ook even belangrijk zijn voor de cao-partijen die ze zijn aangegaan. Frenkel, Jacobs en Nieuwstraten-Driessen hebben de Nederlandse cao-structuur waarbij per sector meerdere cao's gelden omschreven als een planetenstelsel, waarin één of twee cao's de kern(en) vormen met daaromheen een aantal ondergeschikte satelliet-cao's. Een belangrijk kenmerk van het Nederlandse cao-overleg is daarnaast dat de periodieke vernieuwing van cao's sterk in verband staat met het overleg en de afspraken op nationaal niveau en dat het cao-overleg landelijk wordt gecoördineerd. Cao-partijen op bedrijfstak- of ondernemingsniveau staan in hoge mate onder invloed van het overleg tussen werkgevers- en werknemersorganisaties op landelijk niveau. Enkele grote cao's (zoals de metaal-cao) fungeren in de praktijk van het cao-overleg als trendsetters (wage-leaders). De vanaf de jaren '90 ingezette trend van decentralisering heeft er toe geleid dat cao's meer kaderscheppend zijn geworden voor nadere uitwerking van allerhande regelingen op decentraal niveau. In diverse bedrijfstakken laten cao's steeds meer ruimte voor bedrijven, ondernemingsraden en werknemers om af te wijken van cao-bepalingen, cao's nader in te vullen of met instemming van de ondernemingsraad nadere afspraken te maken. De strategie van vakbonden is erop gericht meer mogelijkheden voor werkgevers en werknemers te creëren om te komen tot een pakket aan arbeidsvoorwaarden dat beter aansluit bij de wensen van de individuele werknemer en de onderneming, waarmee het draagvlak van cao-afspraken kan worden versterkt, maar wel met behoud van de regie op centraal en bedrijfstakniveau.

Vakorganisaties zijn ledenorganisaties en die komen op voor de belangen van leden. De cao's die vakorganisaties afsluiten gelden in de praktijk voor een grotere groep werkenden dan alleen leden en dit roept de vraag op hoe zit het met de belangenbehartiging van die grotere groep wanneer vakbonden zich in het cao-overleg (vooral of primair) richten op de belangen van leden. In de eerste plaats is van belang op te merken dat vakorganisaties in het arbeidsvoorwaardenoverleg niet alleen de belangen van leden behartigen, maar de belangenbehartiging van niet-leden in meer of minder mate voor hun rekening nemen. Dit volgt in de eerste plaats uit de wijze waarop vakbonden worden gefinancierd. Door leden betaalde contributies vormen een belangrijke basis voor de financiering van vakbondsactiviteiten maar deze contributies zijn niet voldoende voor de volledige financiering. De contributies worden aangevuld met een werkgeversbijdrage, het zogenoemde vakbondstientje. Onderdeel van de afspraken over de werkgeversbijdrage is dat van vakbonden wordt verwacht dat zij in het cao-overleg de belangen van alle betrokken werknemers behartigen. Daarnaast volgt die ruime belangenbehartigende taak uit de statuten van vakbonden. Een aantal vakbonden heeft zich immers statutair tot doel gesteld de belangen van alle werknemers in een sector (of onderneming) te behartigen. Andere vakbonden hebben zich statutair beperkt tot de belangenbehartiging van leden. Tot slot kan uit het feit dat vakbonden allerhande initiatieven ontplooiën die gericht zijn op het betrekken van niet-leden bij de arbeidsvoorwaardenvorming, de belangenbehartiging van niet-leden mede tot hun taak rekenen. Die dubbele of ruime taakstelling hoeft niet bezwaarlijk te zijn wanneer een vakbond voldoende representatief is.

De representativiteit van een organisatie drukt een relatie uit tussen een organisatie en de groep die zij beoogt te vertegenwoordigen. Een organisatie is representatief te noemen indien zij aan een geheel van eigenschappen, hoedanigheden of kenmerken beantwoordt, die haar tot een betrouwbare of gezaghebbende woordvoerder maken van wat er leeft onder de groep van personen, niet noodzakelijk leden, die zij heet te vertegenwoordigen. Op basis van algemene cijfers over het ledenbestand van de vakbeweging kan geconcludeerd worden dat oudere werknemers met vaste contracten oververtegenwoordigd zijn in het ledenbestand. Deze algemene cijfers rechtvaardigen evenwel niet de veronderstelling dat vakbonden dus onvoldoende representatief zijn. Vanwege de veelsoortigheid van het cao-overleg en de diversiteit van verschillende vakbonden kan daar niet te veel over gezegd worden op basis van algemene cijfers over het ledenbestand van dé vakbeweging. De oververtegenwoordiging van oudere werknemers met vaste contracten in het ledenbestand van vakbonden is wel een aanwijzing dat het ledenbestand van vakbonden niet representatief is voor de groep werknemers die bij het cao-overleg betrokken is. Als het ledenbestand niet (meer) representatief is, staat ook de mate waarin de vakbond zelf representatief is in meer of mindere mate onder druk.

De cao wordt door de Wet Cao getypeerd als *overeenkomst* tussen werkgever(s) en werknemers over arbeidsvoorwaarden. De keuze van de wetgever om de cao in te passen in het privaatrecht heeft gevolgen voor de juridische reikwijdte van de cao. De wetgever heeft in artikel 9 Wet Cao – in samenhang gezien met artikel 12 en 13 Wet Cao – gekozen voor een reikwijdte die meebrengt dat de werking van een cao is beperkt tot arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten tussen werkgevers en werknemers die beiden aan de cao zijn gebonden. Binding aan een cao kan ontstaan door het lidmaatschap van een cao-partij, maar ook

– en die mogelijkheid bestaat slechts voor werkgevers – door bij een cao rechtstreeks partij te zijn. De binding aan een overeenkomst waarbij men geen partij is of waaraan men niet anderszins heeft meegewerkt (via lidmaatschap) is een te grote inbreuk op de individuele contractsvrijheid, althans dat is het uitgangspunt van de Wet Cao. De dwingende en aanvullende werking van de cao is door de wetgever geregeld in artikel 12 en 13 Wet Cao en is beperkt tot de arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan tussen werkgevers en werknemers die beiden aan een cao zijn gebonden. De inpassing van de cao in het privaatrecht heeft meegebracht dat in de Wet Cao geen eisen zijn gesteld aan vakbonden. Niet-leden zijn immers niet van rechtswege aan de cao zijn gebonden en de werking van de cao op grond van de Wet Cao is juridisch beperkt tot leden die uit vrije wil lid zijn geworden van een vakbond en via dat lidmaatschap meebeslissen over de cao. De werking van de cao blijft in de praktijk niet beperkt tot arbeidsverhoudingen van aan cao gebonden werknemers (in dienst van gebonden werkgevers), maar strekt zich veelal uit tot alle arbeidsverhoudingen die onder de werkingssfeer van een cao vallen. Uit cijfers van het ministerie van SZW volgt dat op de arbeidsovereenkomsten van ruim 80% van de werknemers een cao van toepassing is, terwijl maar ongeveer 20% van de werknemers lid is van een vakbond. Of een cao een arbeidsverhouding gaat beheersen wordt in de praktijk niet zozeer bepaald door het lidmaatschap van een vakbond, maar veelal door de werkingssfeer van de cao, die in de regel niet beperkt is tot arbeidsverhoudingen van leden. De ruime toepasselijkheid van cao's in de praktijk vindt zijn oorzaak mede in artikel 14 Wet Cao dat aan de cao gebonden werkgevers verplicht de cao ook na te komen bij de arbeidsovereenkomsten die zij aangaan met ongebonden werknemers. Aan de ruime werking van de cao ligt juridisch ten grondslag dat aan de cao gebonden werkgevers met ongebonden werknemers overeenstemming hebben bereikt over de toepasselijkheid van de cao of dat cao-bepalingen algemeen verbindend zijn verklaard. In de praktijk geschiedt de contractuele uitbreiding van de cao veelal door een beding in de arbeidsovereenkomst. Uit de rechtspraak volgt dat zogenoemde incorporatiebedingen ruim worden uitgelegd, in die zin dat opvolgende en nieuwe cao snel geacht worden onder de reikwijdte van het beding te vallen. De tekst van het beding is daarbij niet doorslaggevend. Het is immers veelal de bedoeling van een incorporatiebeding de voor de werkgever van tijd tot tijd geldende cao steeds van toepassing te laten zijn op de arbeidsovereenkomst. Aan de uitleg van het incorporatiebeding zitten ook grenzen. Voor dit onderzoek is met name relevant dat de representativiteit van cao-partijen een rol kan spelen bij de vraag of een nieuwe cao onder de reikwijdte van het incorporatiebeding valt.

Vanwege de contractuele grondslag van de ruime werking van de cao (behoudens bij verbindendverklaring), is bij de inwerkingtreding van de Wet Cao verdedigd dat in de wet geen nadere eisen aan vakbonden hoeven te worden gesteld. Een werknemer die in vrijheid en goed geïnformeerd instemt met de toepasselijkheid van een cao is kennelijk van mening dat in het cao-overleg met zijn belangen voldoende rekening is gehouden. Het ligt vervolgens niet in de rede vanwege een mogelijk gebrekkige representativiteit van de vakbond (die de cao is aangegaan) aan deze op basis van de vrije wil tot stand gekomen contractuele afspraak te tornen. Wanneer een vakbond de belangen van ongebonden werknemers niet goed behartigt, zal het gevolg daarvan zijn dat ongebonden werknemers niet instemmen met de toepasselijkheid van de cao waardoor de werking

van de cao beperkt blijft tot leden die van rechtswege aan de cao zijn gebonden. Bij de ruimere werking van de cao komt belangrijke betekenis toe aan de instemming van de ongebonden werknemer met de toepasselijkheid van de cao. Hoewel een ongebonden werknemer in theorie steeds de toepasselijkheid van een cao kan weigeren indien zijn belangen onvoldoende zijn behartigd in het cao-overleg, is deze vrijheid de facto heel gering. Het gebruik van dynamisch incorporatiebedingen beperkt die vrijheid nog meer, doordat reeds bij aanvaarding van de arbeidsovereenkomst wordt ingestemd met de toepasselijkheid van een geldende cao en toekomstige versies daarvan. De fictie van werknemersinstemming en het grootschalig gebruik van incorporatiebedingen brengt mee dat de enkele contractsvrijheid van ongebonden werknemers onvoldoende lijkt om te kunnen rechtvaardigen dat in de Wet Cao een representativiteitstoets van vakbonden ontbreekt met het oog op de belangenbehartiging van niet-leden.

In de rechtspraak worden zoals hiervoor opgemerkt wel grenzen gesteld aan de initiële afspraak over de toepasselijkheid van een cao indien de representativiteit van een vakbond kwestieus is. Soms geschiedt dat via de weg van de derogerende werking van de redelijkheid en billijkheid en soms via de weg van de uitleg van het incorporatiebeding. In de rechtspraak is wel aangenomen dat een ongebonden werknemer niet de bedoeling heeft gehad om gebonden te kunnen raken aan een cao die met niet-representatieve vakbonden tot stand is gekomen. Hoewel het begrijpelijk en verdedigbaar is dat aan de ruimere werking van cao's grenzen worden gesteld wanneer die met niet-representatieve vakbonden tot stand worden gebracht, kan worden getwijfeld aan de houdbaarheid van in de rechtspraak daarvoor gevonden oplossingen. In hoeverre is immers een incorporatiebeding beperkt uit te leggen als daarin expliciet is opgenomen dat iedere cao van toepassing is, ongeacht de mate waarin een vakbond representatief is. Gelet hierop is aanpassing van het systeem nodig in die zin dat een wettelijke representativiteitstoets zou moeten worden ingevoerd in relatie tot de ruimere werking van de cao via een partijafpraak. Teneinde te waarborgen dat cao's met representatieve vakbonden worden aangegaan en ongebonden werknemers passende bescherming wordt geboden tegen de toepasselijkheid van cao's die met niet-representatieve vakbonden tot stand zijn gekomen, is een aantal wetswijzigingen denkbaar. In de eerste plaats kan in de Wet Cao een bepaling worden opgenomen waarin regels worden gesteld omtrent het incorporatiebeding. Onderdeel van die regeling kan zijn dat nieuwe cao's niet onder de reikwijdte van een incorporatiebeding vallen indien deze cao's zijn aangegaan door niet-representatieve vakbonden. In de tweede plaats kan in art. 7:613 BW worden bepaald dat op een wijziging van de arbeidsvoorwaarden die voortvloeit uit een cao die is afgesloten door niet-representatieve vakbonden de volledige toets van art. 7:613 BW van toepassing is.

Een met het voorgaande verband houdende vraag is welke criteria relevant kunnen zijn bij de beoordeling van de mate van representativiteit. Het verdient naar mijn mening geen aanbeveling in de wet vaste criteria op te nemen met betrekking tot deze beoordeling. Vaste criteria en formele regelingen kunnen minder soepel aan veranderde situaties worden aangepast dan wanneer het oordeel over representativiteit aan het maatschappelijk verkeer wordt overgelaten. Met gebruikmaking van open normen zou aan dit bezwaar tegemoet kunnen worden gekomen, in die zin dat het steeds aan de rechter is op basis van alle omstandigheden van het geval te oordelen of een vakbond voldoende representatief is.

Open normen kunnen steeds worden ingevuld op basis van de in de maatschappij heersende opvattingen en die invulling kan daardoor soepel meedeinen op de golfbewegingen die daaraan eigen zijn. Vaste criteria kunnen de voorspelbaarheid wel ten goede komen, in die zin dat op voorhand duidelijk is welke vakbond representatief is. De voorspelbaarheid valt of staat evenwel niet met vaste criteria, omdat de voorspelbaarheid ook kan toenemen naarmate rechters meer inzicht geven in de gedachtegang die tot hun beslissing heeft geleid. Door de van belang zijnde factoren duidelijk te benoemen en door inzichtelijk te maken welke waarde in soortgelijke gevallen aan de verschillende factoren kunnen worden verbonden, zouden rechters een zekere mate van harmonisatie tot stand kunnen brengen zonder dat daarvoor vaste wettelijke criteria nodig zijn. Het verdient overdenking of het niet mogelijk zou moeten worden voor vakbonden om voorafgaand of gedurende het cao-overleg van een rechter een oordeel over de mate van representativiteit te vragen. De rechter kan bij de beoordeling van de mate van representativiteit wel acht slaan op criteria die in de wet- en regelgeving en rechtspraak zijn ontwikkeld en deze als gezichtspunten hanteren. Deze gezichtspunten zijn:

- a) het hebben van rechtspersoonlijkheid (voor een periode van minimaal twee jaar);
- b) het zijn van een vereniging met interne organen die via verkiezingen door leden worden gekozen en aan leden verantwoording afleggen;
- c) een statutaire doelstelling hebben die gericht is op de sociaaleconomische belangenbehartiging van leden;
- d) onafhankelijkheid;
- e) financiële daadkrachtigheid;
- f) in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder zijn of hun leden tellen;
- g) voldoende spreiding van leden over de groep;
- h) een niet onbetekenend ledenaantal;
- i) meerderheid van alle leden georganiseerd hebbend;

In het SER-advies over de verbreding van het draagvlak van cao-afspraken kan steun worden gevonden voor het belang van draagvlak als element bij de beoordeling van de representativiteit van organisaties. De SER heeft in zijn advies immers benadrukt dat vakbonden hun legitimiteit (lees: de bevoegdheid namens en voor werknemers arbeidsvoorwaarden uit te onderhandelen) naast ledental ontleen aan de maatschappelijke acceptatie en het vertrouwen dat zij genieten. Daarvoor is de waardering van de cao-afspraken van groot belang. Als het resultaat van het cao-overleg op een groot draagvlak kan rekenen, zijn de onderhandelende organisaties er kennelijk in geslaagd voldoende rekening te houden met de verschillende betrokken belangen. Het draagvlak van cao-afspraken is daarmee een indicatie dat de onderhandelende organisaties kunnen worden aangemerkt als betrouwbare of gezaghebbende woordvoerder(s) van wat er leeft onder de groep van personen, niet noodzakelijk leden, die zij heet te vertegenwoordigen. In de rechtspraak wordt soms wel en soms geen belang gehecht aan het belang van draagvlak van een regeling onder de betrokken werknemers.

Naast de hiervoor besproken wijzigingen die ingrijpen in de contractuele binding aan cao's en werkgevers indirect dwingen cao's met representatieve vakbonden aan te gaan, is nodig dat bij de verbindendverklaring van cao-bepalingen rekening wordt gehouden met de representativiteit van vakbonden. Bij de verbindendverklaring speelt de werknemersinstemming



helemaal geen rol en op grond van de verbindendverklaring kan zelfs in strijd met de wil van ongebonden werknemers een cao-bepaling toepassing vinden. De minister vond het bij invoering van de Wet Avv gerechtvaardigd regelingen die door de grote meerderheid van een sector nodig worden geacht voor een goede werking van het bedrijfsleven of het scheppen van behoorlijke arbeidsvoorwaarden, ook aan de minderheid op te leggen, indien de vrijheid van de minderheid voornoemde belangen schaadt. In de huidige systematiek van de verbindendverklaring van cao-bepalingen is het echter zo dat een regeling die niet de steun heeft van de meerderheid van de werknemers in een sector, toch voor de hele sector kan gaan gelden. Voor de verbindendverklaring komt het immers aan op de organisatiegraad van werkgevers en de representativiteit van vakorganisaties speelt daarbij geen of nauwelijks een rol. Een grote ingreep is niet nodig om bij de verbindendverklaring rekening te houden met de representativiteit van de betrokken vakbonden. Daarvoor volstaat naar mijn mening dat in de Wet Avv en het Toetsingskader AVV de beoordeling van een verzoek tot verbindendverklaring plaatsvindt op de wijze waarop thans de boordeling van een verplichtstelling plaatsvindt krachtens de Wet Bpf 2000 en het Toetsingskader Wet Bpf 2000. Deze wijziging brengt mee dat een verzoek tot verbindendverklaring nog slechts kan worden gedaan door het georganiseerde bedrijfsleven dat een belangrijke meerderheid van de in die bedrijfstak werkzame werkgevers vertegenwoordigt en dat in het Toetsingskader AVV een representativiteitstoets voor werknemersorganisaties wordt opgenomen die gelijkkluidend is aan de toets in het Toetsingskader Bpf 2000. Dit brengt mee dat een verzoek tot verbindendverklaring dient te worden gedaan door werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk, dat nog steeds voldaan moet worden aan het huidige meerderheidsvereiste en dat de berekening daarvan gelijk kan blijven, maar dat werknemersorganisaties die niet betrokken zijn bij de cao tegen de verbindendverklaring zienswijzen kunnen indienen en dat in dat kader – door de minister of de Stichting van de Arbeid – beoordeeld moet worden hoe het aantal georganiseerde werknemers in de sector zich verhoudt tot het aantal georganiseerde werknemers dat bij een akkoord is betrokken. Ik merk daarbij op dat verbindendverklaring in beginsel achterwege dient te blijven als de meerderheid van de in een sector georganiseerde werknemers zich verzet tegen de verbindendverklaring.

De SER stelde in zijn advies uit 2013 over de verbreding van het draagvlak van cao-afspraken dat het vergroten van werknemersbetrokkenheid een belangrijke opdracht van de vakbonden is en dat vakbonden zich continu moeten inspannen om te zorgen voor voldoende draagvlak van de cao, zodat de cao voor iedereen relevant blijft. Voor een voldoende draagvlak van cao-afspraken onder werknemers is van belang dat deze afspraken een goede afspiegeling zijn van de wensen van de verschillende groepen werknemers. Het vergroten van het ledenbestand van werknemers is een manier om werknemersbetrokkenheid te vergroten. Het is in beginsel aan vakbonden daarvan werk te maken. Met alleen het vergroten van het ledenbestand is evenwel niet zonder meer gezegd dat vakbonden representatiever worden. Als deze nieuwe leden niet actief participeren of mede behoren tot groepen werknemers die al oververtegenwoordigd zijn in het ledenbestand van vakbonden, heeft het vergroten van het ledenbestand weinig zin. Voor de representativiteit van vakbonden is met name een gespreid ledenbestand relevant. Het huidige systeem biedt naar mijn mening voldoende ruimte voor vakbonden om de werknemersbetrokkenheid te vergroten. Een belangrijke

manier om werknemers directer te betrekken bij arbeidsvoorwaardenvorming is via de ondernemingsraad. Het huidige systeem laat op dit punt echter een aantal juridische onduidelijkheden bestaan ten aanzien van arbeidsvoorwaardenregelingen die met de ondernemingsraad tot stand zijn gekomen. In dit onderzoek heb ik aanbevelingen gedaan om deze onduidelijkheden op te lossen teneinde de samenwerking tussen vakbonden en ondernemingsraden meer ruimte te geven en het recht aan te passen zodat werknemersbetrokkenheid via deze weg kan worden vergroot.



## SUMMARY

Dialogue on CLAs (Collective Labour Agreements) appears to be a reasonably peaceful area in the Netherlands, but if one takes a closer look at the CLA landscape, one quickly encounters all manner of developments (in society) that are disrupting this relative calm and already exerting pressure on the system (or might start to do so). Doubts are increasingly being expressed on the role of trade unions in representing employees for discussions on terms of employment, due to the diminishing degree of organisation among workforces. A trade union is primarily a members' organisation that champions the interests of its members, and if the membership does not adequately reflect the workforce for which the CLAs are concluded, the question arises as to why the trade union remains the appointed body to enter into CLAs. A further development that is posing increasing challenges for CLA parties and CLA negotiations is the increase in the number of self-employed individuals in the labour market. The number of one-person businesses has risen by nearly 50% over the last decade. An increase in the number of self-employed in the labour market entails that the regulatory scope of CLAs is diminishing and that CLAs (and those employees who are covered by their ambit) are at the same time being exposed to competition on terms of employment from the self-employed. A third relevant development is the political need to be able to influence the substance of how terms of employment are formulated, through the fact that CLAs are declared to be binding. In 2011, the majority in the Lower House of the Dutch parliament was in favour of direct intervention in CLA negotiations, by only allowing those CLA provisions that elaborated specific policy proposals to qualify for binding status. The fact that a majority of the Lower House was in favour of such hands-on management cannot, in my view, be dissociated from an increasing lack of consensus among social partners, at the central level, about how the labour market should be overhauled. A fourth development that is having an essential impact on current CLA consultations, the CLA itself and its legal formulation, is increasing individualisation and the need for decentralisation and tailored solutions when it comes to formulating terms of employment. The need for more tailored solutions in CLAs poses a challenge to trade unions, not just to reflect on what topics are delegated to discussions with the works councils, but also, for instance, the options for dispensations in (sectoral) CLAs. At the same time, the legislature is forcing reflection on the current legal division of tasks between the trade unions and works councils, in the field of formulating collective terms of employment and the current policy on dispensations, as an element of the policy on declaring CLAs to be binding.

Generally speaking, research into these developments is justified by the potential usefulness of the CLA as a tool. CLAs can be useful for positive socio-economic development in the Netherlands and for the satisfactory operation of the Dutch labour market. The CLA offers the business world the option of self-regulation, taking advantage of market

developments more quickly and effectively than could be done by the legislature. Legislation and regulations can be kept to a minimum by sectoral CLAs in particular. CLAs contribute to reductions in costs for the employers, reduce uncertainty around the cost of wages and rule out competition on terms of employment. For employees, apart from the option for self-regulation and ruling out competition on terms of employment, they offer certainty regarding incomes and the legal position. CLAs also make a contribution towards justice by balancing inequalities in power. CLAs thus engender industrial peace and stable labour relationships. Finally, CLAs are important mechanisms for implementing government policy. The CLA system *may* therefore have considerable value. But the CLA system and its usefulness are also subject to criticism, due to a range of developments in society, such as increases in social legislation and a greater need for decentralisation and tailored solutions, partly stemming from individualisation. The useful effect of the CLA system is not a given and depends among other matters on the scope (for personnel) of collective schemes (whether affecting employers or employees) and – to some extent connected to this – the degree to which those schemes are positively appreciated by all of those involved. A scheme that only applies to part of the sector or labour market for which it is intended (again affecting either employers or employees) will make less of a contribution towards stable labour relationships, industrial peace, reductions in costs, certainty about wage costs, the exclusion of competition on terms of employment, social justice and an effective promulgation of policy proposals than if that scope (as far as personnel are concerned) were greater. The tendency of employers and employees to pull out of a CLA will grow if the CLA in question has less support from those involved in it, as opposed to a widely supported CLA. Broad support is therefore, in some sense, a precondition for broad applicability. Employers and employees actually still value the CLA, but that appreciation is directly related to how far trade unions can succeed in championing the interests of all workers for whom the CLA is concluded, and therefore to how far a trade union can be regarded as representative. This research focuses on how representative trade unions are. This issue (the representative capacity of trade unions) has long been regarded as a pressing issue in legal literature in relation to the tenability of the legal system. It is also a recurrent topic in political debate and in 2013 resulted in a SEC (Dutch Socio-Economic Council) opinion on widening the support base for CLA arrangements. The SEC concluded in its opinion that increasing the direct involvement of employees and employers in the CLA was an important task for CLA parties if they wanted to retain the value of the CLA system.

This all gives rise to the formulation of the following problem:

*What part does the representative capacity of trade unions play in the current law on CLAs and does the legal formulation of CLAs need to be adapted with a view to the possibility that this capacity is diminishing? If so, what adaptations should be made?*

The Dutch government has traditionally played a minor role in the formulation of terms of employment, in the sense that Dutch labour legislation contains little more than minimum standards regarding, for example, working hours, working conditions, holidays and wages. The terms of employment are frequently formulated in the process of negotiations between employers and employees, either individually or more often collectively. The contractual freedom of CLA parties entails that they are free to negotiate with whomsoever they want

(of course this has to be a party who has authority to enter into a CLA), on the subject matter they want and in the manner they want to do it. The definition in section 1.1 of the CLA Act offers scope for regulating matters other than terms of employment in a CLA. The Supreme Court has held that an agreement that simply contains provisions relating to topics associated with terms of employment, but which are not actually terms of employment themselves, can be classified as a CLA. In practice, CLAs thus contain provisions not only regarding wages and terms of employment but all sorts of other subject matter relating to social policy, such as the policy on training, promoting employment opportunities for vulnerable groups, policy on careers and mobility, and ongoing flexibility. One could say that all topics can be regulated in the CLA that are within the areas on which professional organisations can meet up in the context of championing the interests of their members and that are related to terms of employment. The limits of this area are therefore determined by how the CLA parties see their duty of championing interests, which can change over time. In this light, there is a justifiable expectation that a company level CLA will contain different topics than a CLA at a sectoral level.

This CLA structure (by which I mean how CLAs are negotiated and entered into) is determined autonomously in the Netherlands by CLA parties, so that there are (larger and smaller) differences in CLA negotiations from one sector to another. There is virtually no sector with just a single CLA applicable to all employees. There are often multiple CLAs for each sector, applying to specific categories of employees or specific business units or companies. If different CLAs apply in one sector, this does not mean that all these CLAs are of equal importance for the CLA parties who entered into them. Frenkel, Jacobs and Nieuwstraten-Driessen have described the Dutch CLA structure, where multiple CLAs apply in each sector, as a planetary system with one or two CLAs forming the centre of gravity alongside a number of subordinate satellite CLAs. Another important feature of the Dutch CLA consultation is that the periodical renewal of CLAs is strongly connected with discussions and arrangements at a national level, where the CLA consultation is coordinated on a national basis. CLA parties at the sectoral or company level are significantly influenced by the discussions between employers' and employees' organisations at the national level. Some of the large CLAs (such as the metalwork union's CLA) operate in practice as trendsetters (wage leaders) in CLA discussions. The trend of decentralisation, dating back to the 1990s, has meant that CLAs have become increasingly devolutionary, to provide a more detailed elaboration of all sorts of schemes at a decentralised level. In a number of sectors, CLAs are increasingly offering greater scope for companies, works councils and employees to derogate from CLA provisions, to expand on CLAs or make more detailed arrangements with approval from the works council. Trade union strategy is focused on creating more possibilities for employers and employees to arrive at a package of terms of employment that coincides more closely with what the individual employee and the company want, which can enhance the attraction of the CLA arrangements, albeit retaining control at the central and sectoral levels.

Professional organisations are membership organisations that promote the interests of their members. The CLAs concluded by professional organisations generally apply to a larger group of workers than members alone, raising the question of how this sits with championing the interests of that larger group when trade unions focus (first and

foremost) on the interests of their members in CLA discussions. First of all, it is important to note that professional organisations not only champion the interests of their members in discussions on terms of employment, but also look after non-members to a greater or lesser extent. This is a consequence, firstly, of the way in which trade unions are financed. Contributions paid by members form an important base for financing trade union activities, but are not enough to finance the unions completely. The contributions are supplemented by an employer contribution – the 'trade union tenner'. Part of the deal concerning the employer contributions is the trade unions are expected to champion the interests of all employees concerned in the CLA discussions. This broad championing of interests also follows from the trade unions' charters, as a number of trade unions have adopted the charter objective of championing the interests of all employees in a sector (or company). Other trade unions have confined their charter objectives to championing the interests of members. Finally, championing non-members can also be counted as part of the job, from the fact the trade unions develop all manner of initiatives designed to involve non-members in the formulation of terms of employment. This double or wider job description need not be onerous if a trade union is sufficiently representative.

The representative quality of an organisation expresses the relationship between it and the group it purports to represent. An organisation can be described as representative if it satisfies all the qualities, capacities and features that would turn it into a reliable or authoritative advocate for the group of individuals, not necessarily members, that it says it represents. Based on general membership figures for the trade union movement, one can conclude that the membership is slanted towards older employees with established contracts. These general figures do not however justify the assumption that trade unions are therefore not sufficiently representative. Due to the diversity of CLA negotiations and the wide range of different trade unions, not too much can be said about this on the basis of general membership figures for the entire trade union movement. The over-representation of older employees with established contracts among trade union membership is, however, an indication that trade union membership is not representative of the group of employees involved in CLA negotiations. If the membership is not (or no longer) representative, this also exerts some degree of pressure on the extent to which the trade union itself is representative.

The CLA is classified by the CLA Act as an *agreement* between employer(s) and employees on terms of employment. The legislature's choice to make this CLA a matter of private law has consequences for the legal scope of the CLA. In section 9 of the CLA Act – considered along with sections 12 and 13 of the Act – the legislature has opted for a scope which entails that the effect of the CLA is confined to employment contracts concluded between employers and employees who are both bound by the CLA. Being bound by a CLA can occur through membership of one of the CLA parties, but also – and this facility is only available to employers – through being an actual party to a CLA. Being bound by an agreement to which one is not a party, or towards which one has not otherwise cooperated (via membership), is an excessive breach of individual freedom of contract, or at least this is the starting point of the CLA Act. The legislature regulates the preemptory and supplementary effect of the CLA in sections 12 and 13 of the CLA Act, and this is confined to employment contracts entered into between employers and employees who are both bound by a CLA. It is a consequence

of making the CLA a matter of private law that there are no requirements imposed on trade unions. After all, non-members are not bound by the CLA as a matter of law and the effect of the CLA in terms of the CLA Act is legally confined to members who have joined a trade union as a matter of free will, and can become involved in decisions on the CLA via that membership. In practice, the effect of the CLA appears not to be confined to employment relationships of employees bound by a CLA (who are employed by bound employers), but often extends to all employment relationships falling within the effective ambit of a CLA. Figures from the Ministry of Social Affairs & Employment (SZW) confirm that over 80% of employees are affected by a CLA, whereas only around 20% of employees are trade union members. Whether a CLA will end up governing an employment relationship is determined in practice not so much by membership of a trade union but more often by the effective ambit of the CLA, which is generally not confined to the employment relationships of members. The broad applicability of CLAs in practice originates in part from section 14 of the CLA Act, which obliges employers who are bound by a CLA to comply with the CLA, even for the employment contracts entered into with employees who are not so bound. The legal basis for the broad impact of the CLA is that employers who are bound by the CLA have reached agreement with non-bound employees on the applicability of the CLA, or else that CLA provisions have been declared to be generally binding. In practice, the contractual extension of the CLA often occurs by means of a provision in the employment contract. Case law indicates that the 'incorporation provision' is interpreted broadly, in the sense that a new CLA is readily regarded as falling within the scope of the provision. The text of the provision is not decisive for this. After all, it is often the intention behind an incorporation provision to keep the CLA that applies to the employer from time to time applying to the employment contract as well. There are also limits to the interpretation of the incorporation provision. It is particularly relevant for this research that the representative quality of CLA parties can play a part in the question of whether a new CLA falls within the ambit of the incorporation provision.

Due to the contractual basis for the broad applicability of the CLA (other than when it is declared to be binding), it was argued when the CLA Act was being introduced that there was no need to impose any further legal requirements on trade unions. An employee who agrees, freely and with proper information, to the applicability of the CLA clearly takes the view that his interests were taken sufficiently into account during the CLA discussions. It would not then be appropriate to unstitch this contractual arrangement, arrived at on the basis of free will, because of a possible lack of representative capacity on the part of the trade union (which entered into the CLA). If a trade union fails to promote the interests of non-bound employees adequately, the consequence of this will be that non-bound employees do not agree to the applicability of the CLA, so that the CLA's effect will be confined to members who are bound to it by law. Approval by non-bound employees to the applicability of this CLA has an important significance for the broader impact of the CLA. Although a non-bound employee can in theory always reject the applicability of the CLA if his interests have not been sufficiently championed in the CLA discussions, that freedom is in fact very limited. The use of dynamic incorporation provisions restricts that freedom even further, because agreement is given to the applicability of a current CLA and future versions of it at the point when the employment contract is accepted. The legal fiction



of employee approval and the large-scale use of incorporation provisions means that the contractual freedom of non-bound employees on its own appears to be insufficient to justify the CLA Act's lack of a test of representative capacity for trade unions, as regards championing the interests of non-members.

As already pointed out, case law imposes constraints on the initial agreement regarding the applicability of the CLA if the representative capacity of the trade union is in any doubt. This sometimes happens by way of the derogative effect of reasonableness and fairness and sometimes by way of interpreting the incorporation provision. It is accepted in case law, however, that a non-bound employee would never have intended to become bound to the CLA that was concluded with a non-representative trade union. While it is understandable and defensible for limits on the broader impact of CLAs to be imposed, if they are finalised with non-representative trade unions, the tenability of the solutions found for this in case law can be doubted. After all, how restrictively should an incorporation provision be interpreted if it expressly states that every CLA will apply, irrespective of how representative a trade union may be? With this in mind, the system needs to be adjusted in the sense that a statutory test of representative capacity should be introduced, in relation to the broader impact of the CLA via an agreement between parties. A number of legislative changes are conceivable to ensure that CLAs are entered into with representative trade unions and that non-bound employees are offered suitable protection against the applicability of CLAs concluded with non-representative trade unions. Firstly, a provision could be included in the CLA Act, setting out rules on the incorporation provision. This could include a provision that new CLAs will not fall under the scope of an incorporation provision if they are concluded by non-representative trade unions. Secondly, Article 7:613, DCC could provide that the full test in that article would apply to a change in the terms of employment arising from a CLA that is concluded by a non-representative trade union.

A question linked to these factors is what criteria might be relevant for determining the degree of representative capacity. In my view, it would not be recommended to include fixed criteria for such a determination in the law. Established criteria and formal rules are less flexible in their application to changing situations than would be the case for leaving any views on representative capacity to society at large. Using open standards could counteract this objection, in the sense that it is always up to the courts to decide whether a trade union is sufficiently representative, based on all the circumstances of the case. Open standards can always be supplemented on the basis of society's understanding of the position, allowing for a more flexible response to the tides of public opinion. Established criteria might be a benefit to predictability, in the sense that it would be clear in advance which trade unions are representative. That predictability does not however stand or fall on the aspect of fixed criteria, as predictability can also be enhanced if courts provide a better understanding of the thought processes behind their decisions. By clearly describing the significant factors and by clarifying the value associated with the various factors in this type of case, courts could create a certain degree of harmonisation without any need for fixed statutory criteria. It would be worth considering whether it should be possible for trade unions to seek an opinion from a judge on the extent of their representative capacity either prior to or during CLA discussions. When assessing the extent of representative

capacity, the judge could consider criteria developed in legislation, regulations and case law and apply these as his or her perspectives. These perspectives are:

- a) having legal personality (for a period of at least two years);
- b) the existence of an association with internal bodies chosen by members' elections and accountable to the members;
- c) having a charter objective of championing the socio-economic interests of members;
- d) independence;
- e) financial support;
- f) counting individuals who work in the company or sector among its/their members;
- g) an adequate spread of members across the group;
- h) a not insignificant number of members;
- i) having a majority of all members organised.

The SEC's opinion on extending the traction of CLA arrangements offers support for the importance of traction as an element when considering the representative capacity of organisations, as it emphasised in its opinion that trade unions derive their legitimacy (i.e. their authority to negotiate terms of employment for and on behalf of employees) from society's acceptance and the trust they enjoy, as well as from membership numbers. Appreciation of CLA arrangements is very important for this. If the result of the CLA discussions can count on large-scale support, the negotiating organisations will clearly have succeeded in taking adequate account of the various interests involved. Support for CLA arrangements is therefore an indication that the negotiating organisations can be regarded as being reliable or representative advocates for the mood among the group of people, not necessarily members, that they purport to represent. Case law sometimes does and sometimes does not say that support for a rule among the employees in question is important.

As well as the changes discussed above, which intervene in the contractual connection to CLAs and indirectly compel employers to enter into CLAs with representative trade unions, it is necessary to take account of the representative capacity of the trade unions when it comes to declaring CLA provisions to be binding. Employee approval plays no part in the aspect of a binding declaration, and a CLA provision may even come into effect against the wishes of non-bound employees, on the basis of the binding declaration. When the Provisions in Collective Labour Agreements (General Binding Nature) Act [*Wet Avv*] was introduced, the Minister considered it was justified to impose rules, which a large majority of a sector considered necessary for the satisfactory operation of commerce or to create proper terms of employment, on the minority as well if the interest of the minority would damage those interests. However, under the current system of declaring CLA provisions to be binding, the position remains that a rule that does not enjoy the support of the majority of employees in a sector can still apply to the entire sector. The declaration of binding effect boils down, after all, to how organised the employees are, and the representative capacity of the professional organisations plays little or no part in this. No major intervention is needed in order to take account of the representative capacity of the trade unions involved as regards the declaration of binding effect. It is sufficient for this, in my view, that a request for a declaration of binding effect under the *Wet Avv* and its Assessment Framework should be assessed in the same way such assessments are

now made for peremptory imposition under the Industry-wide Pension Fund Act [*Wet Bpf*] 2000 and its Assessment Framework. This change would entail that a request to have a declaration of binding effect could only be made by the organised business world representing a majority of the employees working in that particular sector, and that the Assessment Framework for the *Wet Avv* would include a test of representative capacity for employees' organisations equivalent to the test under the *Bpf* 2000 Assessment Framework. What this in turn means is that any request for a declaration of binding effect should be made by employers' and employees' organisations together, that the current requirement for a majority should still be satisfied and that the way this is calculated could stay the same, but that employees' organisations not involved in the CLA could submit their views and that there would have to be an assessment in this context – by the Minister or the Labour Foundation – of the balance between the number of organised employees in the sector and the number of organised employees involved in a particular agreement. As an aside, I would suggest that the declaration of binding effect should in principle not be allowed if the majority of organised employees in a sector objects to it.

In its 2013 opinion on extending the support for CLA arrangements, the SEC stated that increasing employee involvement was an important task facing trade unions and that they must make ongoing efforts to ensure they had sufficient support for the CLA, so that it would remain a relevant mechanism for everyone. It is important, to gain and retain sufficient support for CLA arrangements among employees, that those arrangements should properly reflect what is wanted by the different groups of employees. Increasing employee membership is one way of increasing employee involvement. In principle, this is a job for the trade unions. Simply increasing their membership numbers does not of itself mean, however, that trade unions will become more representative. If these new members do not participate actively, or belong to groups of employees who are already over-represented in the trade unions' membership, increasing member numbers makes little sense. It is a spread of membership that will increase the representative capacity of the trade unions. In my view, the current system offers sufficient scope for trade unions to increase employee involvement. One important way of getting employees more directly involved in the formulation of terms of employment is via the works council. The current system perpetuates a number of legal uncertainties in this area, however, in relation to terms of employment schemes that are finalised with the works council. In this research, I have made some recommendations to resolve these uncertainties, in order to increase the scope for collaboration between trade unions and works councils, and to adjust the law so that employee involvement can be increased in this way.

## LITERATUURLIJST

### **ACM 2017**

*Leidraad tariefafspraken voor zzp'ers in cao's*, ACM 24 februari 2017.

### **AWVN 2017**

*Resultaten ledenenquête 2017 AAVN trends en ontwikkelingen HR 2017* (AWVN november 2017), Den Haag: AAVN 2017 (online publiek).

### **Beer, de, Zeggenschap 2011**

P.T. de Beer, 'Stort de vakbeweging in? Tijd om te kiezen', *Zeggenschap* 2011, afl. 3.

### **Beer, de, 2013**

P.T. de Beer, '30 jaar na Wassenaar: de Nederlandse arbeidsverhoudingen in perspectief', in: P.T. de Beer (red.), *Arbeidsverhoudingen onder druk* (Koninklijke Vereniging voor de Staathuishoudkunde Preadviezen 2013), Den Haag: SDU Uitgevers 2013.

### **Beer, de, 2013**

P.T. de Beer, 'Een verplichte bijdrage voor de cao', in: K. van der Veldt & M. Wirtz (red.), *Ontwerpers in Arbeidsverhoudingen. Draagvlak van de cao*, Goudriaan: De Groot Drukkerij 2013.

### **Beer, de, S&D 2016**

P.T. de Beer, 'Toekomst voor de cao – cao van de toekomst', *S&D* 2016/2, p. 12.

### **Beer, de, 2016**

P.T. de Beer, 'Afbrokkelende legitimiteit van het poldermodel', in: M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press BV 2016.

### **Beer, de, FD 2017**

P.T. de Beer, 'Vakbond verdient steuntje in de rug om hogere lonen te realiseren', *FD* 3 juli 2017.

### **Beer, de, & De Bruin 2017**

P.T. de Beer & G. de Bruin, *Individu en collectief in Arbeidsverhoudingen. Individu kan niet zonder collectief* (Discussienota), AAVN oktober 2017.

### **Beltzer, SMA 2006**

R.M. Beltzer, 'Waarom het incorporatiebeding onder artikel 7:613 BW valt', *SMA* 2006, afl. 7/8.

**Beltzer, NJB 2010**

R.M. Beltzer, 'Vakbonden en collectieve arbeidsvoorwaardenvorming: de juridische legitimatie erodeert', *NJB* 2010/1802.

**Beltzer, ARBAC 2010**

R.M. Beltzer, 'De wenselijkheid van nawerking van algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen in het licht van het juridische systeem', *ARBAC* 2010.

**Beltzer, ARBAC 2011**

R.M. Beltzer, 'Overgang van onderneming en cao', *ARBAC* 2011.

**Beltzer 2012**

R.M. Beltzer, 'Caput 4. De reikwijdte van het incorporatiebeding', in: R.M. Beltzer & E. Verhulp (red.), *Capita selecta cao-recht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2012.

**Beltzer, ARBAC 2012**

R.M. Beltzer, 'Het incorporatiebeding: verleden, heden en toekomst', *ARBAC* maart 2012.

**Beltzer 2013**

HvJEU 18 juli 2013, *AR* 2013, 556, m.nt. R.M. Beltzer, 'Het incorporatiebeding als tweederangs contractuele bepaling'.

**Berkhout en Jaspers 2014**

D.F. Berkhout & A.Ph.C.M. Jaspers, 'Geschillencommissies bij cao: het voorstel tot privatisering van het ontslagrecht', in: L.C.J. Sprengers & G.W. van der Voet, *Arbeidsrechtelijke reflecties 2014*, Deventer: Kluwer 2014.

**Bijlsma, SR 1999**

A.G.M. Bijlsma, 'De ondernemingsraad, vakbonden en arbeidsvoorwaarden. Een modern samenspel binnen de IT-sector', *SR* 1999, afl. 1.

**Bijlsma 2015**

I. Bijlsma e.a., 'Veranderingen in de omvang en samenstelling van de beroepsbevolking als gevolg van de overstap op de ILO-definitie van de beroepsbevolking', *ROA Technical Report* 2015/6, p. 15 t/m 17.

**Blécourt e.a. 2014**

M.A. de Blécourt e.a., 'Maatwerk bij het bepalen van de ontslagvolgorde: nu en na de Wet Werk en Zekerheid', in: L.C.J. Sprengers & G.W. van der Voet, *Arbeidsrechtelijke reflecties 2014*, Kluwer: Deventer 2014.

**Blekman e.a. 2011**

I. Blekman e.a., 'Nieuwe vorm van legitimering van het cao-stelsel', in: A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen (red.), *De toekomst van het cao-recht*, Deventer: Kluwer 2011, p. 240.

**Bles 1907, deel I**

A.F. Bles, *De Wet op de arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I.

**M. Blom & R. Leering, Zeggenschap 2017**

M. Blom & R. Leering, 'Misverstand dat lonen achterblijven bij conjunctuur', *Zeggenschap* 2017, afl. 3, p. 4 t/m 6.

**Bon, van, SR 1999**

B. van Bon, 'De lading kan omgevlagd. Het incorporeren van ondernemingsovereenkomsten in cao's', *SR* 1999, afl. 10.

**Boonstra 2016**

K. Boonstra, 'De invloed van het sociaal akkoord op de Nederlandse arbeidswetgeving', in: M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press BV 2016.

**Boot, TVVS 1996**

G.C. Boot, 'De zieke werknemer in het Sociaal Plan', *TVVS* 1996, nr. 96/8.

**Boot, ArbeidsRecht 2003**

G.C. Boot, 'Afwijking van driekwart-dwingende bepalingen in een individuele arbeidsovereenkomst?', *ArbeidsRecht* 2003/24.

**Bouman, FD 2017**

M.N. Bouman, 'Zzp'ers zijn niet zielig. Gooi ze niet op een hoop met flexwerkers.', *FD* 29 december 2017.

**Bouwens, ArA 2003**

W.H.A.C.M. Bouwens, 'Driekwart-dwingend recht en de niet rechtstreeks toepasselijke cao. HR 20 december 2002, JAR 2003/19 en NJ 2003/153, m.nt. TK (Bollemeijer/TPG Post BV)', *ArA* 2003, afl. 2.

**Bouwens en Duk 2014**

W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, *Van der Grinten, Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Kluwer 2014, 24<sup>ste</sup> druk.

**Braun 2016**

C. Braun, 'Het Nederlandse poldermodel langs de democratische meetlat. Over representativiteit, verantwoording en belangenvertegenwoordiging', in: M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press BV 2016, p. 37 t/m 60.

**Brink, SMA 1988**

M. Brink, 'Een recht op collectief onderhandelen?', *SMA* 1988, afl. 3.

**Broekema, SMA 1992**

E.H. Broekema, 'Het niet algemeen-verbindendverklaren van cao-bepalingen als nieuwe beleidsoptie', *SMA* 1992, afl. 5.

**Brouwer, SMA 1987**

H.J. Brouwer, 'De cao nog niet met de VUT, de Wet cao en de Wet avv na (ruim) een halve eeuw beleidsmatig beschouwd', *SMA* 1987, afl. 11.

**CBS 2015**

'Aantal vakbondsleden blijft teruglopen', *CBS* 28 oktober 2015.

**CBS Statline 2015**

CBS Statline, Leden van vakverenigingen; geslacht en leeftijd, 27 oktober 2015.

**D. Christe & E. Koot-van der Putte, SMA 2008,**

D. Christe & E. Koot-van der Putte, 'Wet AVV, een robuust compromis tussen vrijheid, dwang en behoefte aan diversiteit', *SMA* 2008, afl. 2.

**Dorsemont 2002**

F. Dorsemont, *Rechtspositie en syndicale actievrijheid van representatieve werknemersorganisaties* (diss.), Brugge: N.V. die Keure 2002, p. 146.

**Dorsemont, SR 2004**

F. Dorsemont, 'Over de 'representativiteit' van 'sociale partners' in de Europese Sociale Dialoog', *SR* 2004, afl 4.

**Dorsemont, ARA 2014**

F. Dorsemont, 'De binding van werkgevers aan collectieve arbeidsovereenkomsten', *ArA* 2014, afl. 2.

**Duin, van, en Stoeldraijer 2012**

C. van Duin & L. Stoeldraijer, *Bevolkingsprognose 2012-2060: Langer leven, langer werken*, Den Haag: CBS 2012.

**Duk, SMA 1988**

R.A.A. Duk, 'De Hoge Raad en fondsenbepalingen', *SMA* 1988, afl. 3, p. 205.

**Duk, Ondernemingsrecht 2006**

R.A.A. Duk, 'Rb. Amsterdam (vzr.), 29-12-2005, KG0524260DC', *Ondernemingsrecht* 2006/38.

**Duk, SMA 2006**

R.A.A. Duk, 'Het incorporatiebeding en art. 7:613 BW', *SMA* 2006, afl. 7/8.

**Duk, TAP 2010**

R.A.A. Duk, 'Art. 14 Wet CAO, incorporatie en driekwart dwingend recht', *TAP* 2010, afl. 4.

**Ebbinghaus, *Industrial Relations Journal* 2002**

B. Ebbinghaus, 'Trade Unions' changing role: membership erosion, organisational reform, and social partnership in Europe, *Industrial Relations Journal* 2002, afl. 5, p. 465 t/m 482.

**Els, van, e.a. 2009**

A.B. van Els e.a., 'Rol van de vakbond en de ondernemingsraad bij (primaire) arbeidsvoorwaarden', in: L.C.J. Sprengers & G.W. van der Voet, *De toekomst van de medezeggenschap*, Deventer: Kluwer 2009.

**Els, van, en Deelen, *TRA* 2013**

A.B. van Els en K. Deelen, 'De invloed van de OR bij wijziging van arbeidsvoorwaarden ex art. 7:613 BW', *TRA* 2013/78.

**Empel en Hansma 2015**

A.H. van Empel & R. Hansma, 'Praktijkervaring met een cao-commissie', *ArA* 2015, afl. 1.

**Even, *TAP* 2009**

J.H. Even, 'Toepasselijke cao bij overgang van onderneming – 10 scenario's', *TAP Special* 2009/2.

**Eyssell, *Themis* 1905**

A.P.Th. Eyssell, 'De „collectieve arbeidsovereenkomst”: regtstinstituut of sociaal verschijnsel?', *Themis* 1905, p. 60 – 143.

**Eyssell, *Themis* 1905b**

A.P.Th. Eyssell, 'De „collectieve arbeidsovereenkomst”: eene nalezing', *Themis* 1905, p. 356-396.

**Fase, *SMA* 1975**

W.J.P.M. Fase, 'Representativiteit, van willekeur naar recht?', *SMA* 1975, afl. 10.

**Fase 1980**

W.J.P.M. Fase, *Vijfendertig jaar loonbeleid in Nederland, terugblik en perspectief*, alphen aan den Rijn: Samsom 1980.

**Fase 1982**

W.J.P.M. Fase, *C.a.o.-recht, schets van het recht met betrekking tot c.a.o.'s, verbindendverklaring van bepalingen ervan en aanverwante regelingen*, Alpen aan den Rijn: Samsom 1982.

**Fase, *SMA* 1986**

W.J.P.M. Fase, 'De verbindendverklaring van cao-bepalingen', *SMA* 1986, afl. 11.



**Fase, SMA 1987**

W.J.P.M. Fase, 'Alleen voor leden?', *SMA* 1987, afl. 5.

**Fase, SMA 1992**

W.J.P.M. Fase, 'De algemeen verbindendverklaring van cao-bepalingen opnieuw gewogen', *SMA* 1992, afl. 12.

**Fase en Van Drongelen 2004**

W.J.P.M. Fase & J. van Drongelen, *CAO-recht, het recht met betrekking tot cao's en de verbindendverklaring en onverbindendverklaring van bepalingen ervan*, Deventer: Kluwer 2004.

**Franssen e.a., SMA 2000**

E.J.A. Franssen, A.T.J.M. Jacobs, A.Ph.C.M. Jaspers en K.J.M. Mortelmans, 'Cao's en mededingingsrecht', *SMA* 2000, afl. 7/8, p. 324-339.

**Franssen, SR 2004**

E.J.A. Franssen, 'Een wettelijk kader voor de Europese Sociale Dialoog', *SR* 2004, afl. 4.

**Franx-Schaap e.a. 2011**

E.N. Franx-Schaap e.a., 'Samenloop: op zijn beloop laten of de knoop ontrafelen', in: A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen (red.), *De toekomst van het cao-recht*, Deventer: Kluwer 2011, p. 151-172.

**Frenkel 1987**

B.S. Frenkel, 'Begunstiging van georganiseerden', in: I.P. Asscher-Vonk e.a., *Schetsen voor Bakels*, Deventer: Kluwer 1987, p. 61-72.

**Frenkel e.a. 1980**

B.S. Frenkel, A.T.M.J. Jacobs en E. Nieuwstraten-Driessen, *De structuur van het cao-overleg. Een verkenning van de wijze waarop sociale partners in het arbeidsvoorwaardenoverleg functioneren*, Alphen aan den Rijn – Brussel: Samsom 1980.

**Grapperhaus, SR 2002**

F.B.J. Grapperhaus, 'De wenselijkheid van een nieuwe regeling voor de verhouding van niet-gebonden werknemers tot een cao', *SR* 2002, afl. 6.

**Grapperhaus, Ondernemingsrecht 2005**

F.B.J. Grapperhaus, 'Toetsingskader algemeenverbindendverklaring cao's: voortaan inhoudelijke toetsing van kleine cao's?', *Ondernemingsrecht* 2005/192.

**Grapperhaus 2005**

F.B.J. Grapperhaus, 'Representativiteit van werknemersorganisaties', in R.A.A. Duk e.a., *CAO-recht in beweging*, 's-Gravenhage: 2005.

**Grapperhaus 2013**

F. Grapperhaus, 'Voor alles is een tijd. Over het belang van een vernieuwde cao', in: K. van der Veldt en M. Wirtz (red.), *Ontwerpers in Arbeidsverhoudingen. Draagvlak van de cao*, Goudriaan: De Groot Drukkerij 2013.

**Hamaker, Weekblad van het Recht 1905**

H.J. Hamaker, 'De collectieve arbeidsovereenkomst', *Weekblad van het Recht* 1905-8227, p. 3-4.

**Hartkamp en Sieburgh 2014**

A.S. Hartkamp & C.H. Sieburgh, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 6. Verbintenissenrecht. Deel III. Algemeen overeenkomstenrecht*, Deventer: Kluwer 2014.

**Harmsen & Reinalda 1975**

G. Harmsen & B. Reinalda, *Voor de bevrijding van de arbeid. Beknopte geschiedenis van de Nederlandse vakbeweging*, Nijmegen: Socialistiese Uitgeverij Nijmegen 1975.

**Heemskerk 2015**

M. Heemskerk, *Pensioenrecht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2015.

**Heerma van Voss, SR 2006**

G.J.J. Heerma van Voss, 'Representativiteit van vakbonden en incorporatie van cao's', *SR* 2006/73.

**Heerma van Voss 2006**

G.J.J. Heerma van Voss, 'De ondernemingsovereenkomst, een bijzondere overeenkomst', in: *De Le(e)nigheid van het Sociaal Recht* (Van den heuvel-bundel), 2006.

**Heijden, van der, SMA 1998**

P.F. van der Heijden, 'WOR 1998', *SMA* 1998, afl. 5.

**Hekkelman, AA 1978**

Noot G. Hekkelman bij HR 19 maart 1976, *AA* 1978.

**Hekkelman, SMA 1979**

G. Hekkelman, 'Representativiteit en cao', *SMA* 1979, afl. 4.

**Hekkelman, SMA 1979**

G. Hekkelman, 'De positie van de arbeiders, bedoeld in artikel 14 van de wet op de C.A.O.', *SMA* 1979, afl. 4.

**Helderman, Tijdschrift voor sociale en economische geschiedenis I 2004**

C. Helderman, 'De Hoge Raad van arbeid, 1919-1940 (-1950)', *Tijdschrift voor sociale en economische geschiedenis I*, 2004, afl. 2, p. 45-70.

**Helmer & Jaspers, TRA 2015**

J.L.A. Helmer & T. Jaspers, 'Decentralisatie en proliferatie: de cao onder druk?', *TRA* 2015/23.

**Hemerijck & Meer, van der, 2016**

A. Hemerijck & M. van der Meer, 'Nieuw Nederlands polderen, van brede sociale akkoorden naar 'ad hoc' hervormingscoalities', in: M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press BV 2016, p. 182.

**Hoekstra, TRA 2016**

R.F. Hoekstra, 'Beoordeling vakbondsleden als redding voor het systeem van collectieve arbeidsvoorwaarden', *TRA* 2016/103.

**Houweling 2011**

HvJEU 8 april 201, *AR* 2011, 0279, m.nt. A.R. Houweling, 'Permanente nawerking van minimum cao's: een tijdbom onder het cao-recht?'

**Houweling en Langedijk, ArA 2011**

A.R. Houweling & L.J.M. Langedijk, 'Dwingend recht in het arbeidsovereenkomstenrecht: van confectie naar couture', *ArA* 2011, afl. 1.

**Houweling en Loonstra, TAP 2009**

A.R. Houweling & C.J. Loonstra, 'Nietigheid van elk beding ex artikel 12 WCAO na Teunissen/Welter: iets nieuws onder de zon?', *TAP* 2009, afl. 6.

**Houwing 1905a**

J.F. Houwing, 'De arbeidsovereenkomst bij de Tweede Kamer', *Weekblad voor Privaatrecht, Notaris-ambt en Registratie* 1905-1832, p. 57-59.

**Houwing 1905b**

J.F. Houwing, 'De arbeidsovereenkomst bij de Tweede Kamer', *Weekblad voor Privaatrecht, Notaris-ambt en Registratie* 1905-1833, p. 73-75.

**IBO 2015**

*IBO Zelfstandigen zonder personeel*, Rijksoverheid april 2015.

**ILO 1994**

International Labour Conference, 81<sup>st</sup> Session Geneva 1994, Freedom of association and collective bargaining, chapter IX, nr. 229.

**ILO 2008**

International Labour Conference, 101<sup>st</sup> Session, ILC.101/III/1B, Giving globalization a human face (General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008), Report III (Part 1B), p. 17-18.

**Jacobs, *NJB* 1996**

A.T.J.M. Jacobs, 'Het juridische tekort in het arbeidsrecht', *NJB* 1996, p. 917-922.

**Jacobs 2005**

A.T.J.M. Jacobs, *Collectief arbeidsrecht* (diss.), Deventer: Kluwer 2005.

**Jacobs, *ArbeidsRecht* 2006**

A.T.J.M. Jacobs, 'De houdbaarheid van ons cao-systeem', *ArbeidsRecht* 2006/45.

**Jacobs 2013**

A.T.J.M. Jacobs, *Collectief arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2013.

**Jansen 2013**

N. Jansen, 'Over vakbonden, legitimatie en Lotmar', in: K. Van der Veldt & M. Wirtz (red.), *Ontwerpers in Arbeidsverhoudingen. Draagvlak van de cao* (Uitgave AWWN), Goudriaan: De Groot Drukkerij 2013, p. 73-90.

**Jansen 2014**

N. Jansen, 'Werkings sfeer', in: L.C.J. Sprengers & G.W. van der Voet (red.), *Arbeidsrechtelijke reflecties*, Deventer: Kluwer 2014.

**Jansen, *ARA* 2014**

N. Jansen, 'Parkwood: (vooral) oude wijn in nieuwe zakken', *ArA* 2014/1.

**Jansen, *TAO* 2015**

N. Jansen, 'Ontwikkelingen in het arbeidsvoorwaardenoverleg', *TAO* 2015, afl. 3.

**Jansen, *TvO* 2017**

N. Jansen, 'De gelijkwaardige voorziening: geen gezeik iedereen rijk?', *Tv* 2017, afl. 3.

**Jansen, *Arbeidsrecht* 2017**

N. Jansen, 'Cao's en overgang en de betekenis van art. 14a Wet CAO', *ArbeidsRecht* 2017/17.

**Jansen 2018**

N. Jansen, 'Collectief onderhandelen en organiseren', in: J.H. Bennaars e.a. (red.), *De werknemerachtige in het sociaal recht. Een verkenning*, Deventer: Kluwer 2018.

**Jansen & Zaal, *TAO* 2017**

N. Jansen & I. Zaal, 'De ondernemingsraad en arbeidsvoorwaardenvorming: decentraliseren kun je leren', *TAO* 2017, afl. 6.

**Jaspers 1987**

A.Ph.C.M. Jaspers, *Collectieve onderhandelingen* (oratie Utrecht), Utrecht: Kluwer 1987, p. 7.

**Jaspers, *ArA* 2008**

T. Jaspers, 'Representativiteit: representeren of vertegenwoordigen?', *ArA* 2008, afl. 1, p. 5.

**Jaspers & Baltussen 2011**

A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen (red.), *De toekomst van het cao-recht*, Deventer: Kluwer 2011.

**Kamphuisen 1956**

P.W. Kamphuisen, *De collectieve en de individuele arbeidsovereenkomst*, Leiden: Universitaire pers 1956.

**Keune (red.) 2016**

M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press BV 2016.

**Keune 2016**

M. Keune, 'Inleiding, de legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw', in: M. Keune (red.), *Nog steeds een mirakel? De legitimiteit van het poldermodel in de eenentwintigste eeuw*, Amsterdam: Amsterdam University Press BV 2016, p. 12.

**Keuning & Leupen, FD 2015**

W. Keuning & J. Leupen, 'Harde botsing vakbonden over retail-cao', *FD* 11 augustus 2015.

**Knegt, *Recht der werkelijkheid* 2013**

R. Knegt, 'Hugo Sinzheimer en de collectieve arbeidsovereenkomst', *Recht der Werkelijkheid* 2013, afl. 3, p. 76-99.

**Koning 1987**

F. Koning, *Het systeem van het collectieve arbeidsvoorwaardenrecht*, Kluwer: Deventer 1987 (diss).

**Koning, SMA 1998**

F. Koning, 'De cao, de ongebonden werknemer en het incorporatiebeding', *SMA* 1998, afl. 11/12.

**Koot-van der Putte 2007**

E. Koot-van der Putte, *Collectieve arbeidsvoorwaarden en individuele contractsvrijheid* (diss. Amsterdam UvA), Deventer: Kluwer 2007.

**Koot-van der Putte 2011**

E. Koot-van der Putte, 'Zzp'ers en de cao: mogelijk en wenselijk?', in: A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen (red.), *De toekomst van het cao-recht* (Reeks vereniging voor Arbeidsrecht, nr. 39), Deventer: Kluwer 2011, p. 59-77.

**Koot-van der Putte 2014**

E. Koot-van der Putte, 'Pakketvergelijking na Teunissen/Welter', in: L.C.J. Sprengers & G.W. van der Voet (red.), *Arbeidsrechtelijke reflecties*, Deventer: Kluwer 2014.

**Koot-van der Putte en Bungener, SR 2005**

E. Koot-van der Putte en A. Bungener, 'Arbeidsvoorwaardenvorming na het arrest TPG/Bollemeijer', *SR* 2005, afl. 4.

**Kortenhorst & Van Rooy 1930**

L.G. Kortenhorst en MAC M.J. van Rooy, *De collectieve arbeidsovereenkomst, juridisch en sociaal-economisch*, Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1930.

**Kraamwinkel, SR 1997**

M.M.H. Kraamwinkel, 'De ongebonden werknemer en de CAO', *SR* 1997, afl. 9.

**Laagland, TAP 2014**

F.G. Laagland, 'Decentralisatiebepalingen in cao's. De gedelegeerde rol van de ondernemingsraad bij primaire arbeidsvoorwaarden', *TAP* 2014/204.

**Laat, de, 2016**

J.J.M. de Laat, *Naar zwarte, grijze en blauwe lijsten in het arbeidsrecht. Een pleidooi voor algemene voorwaarden in het arbeidsrecht* (diss. Utrecht), Deventer: Kluwer 2016.

**Lalkens, FD 2016**

P. Lalkens, 'Harde botsing tussen vakbonden en terminalbedrijf voor Rotterdamse rechter', *FD* 21 maart 2016.

**Leupen, FD 2015**

J. Leupen, 'De FNV is niet meer representatief', *FD* 18 augustus 2015.

**Leupen, FD 2016**

J. Leupen, 'Vakbond cnv vindt een looneis vanuit de ivoeren toren niet meer van deze tijd', *FD* 16 september 2016.

**Leupen, FD 2017**

J. Leupen, 'Onvrede binnen FNV over 'gepolder zonder draagvlak'', *FD* 16 januari 2017.

**Leupen, FD 2018**

J. Leupen, 'FNV verliest in moordend tempo positie aan cao-tafel', *FD* 1 maart 2018.

**Levenbach 1951**

M.G. Levenbach, 'Opmerkingen over de collectieve arbeidsovereenkomst', in: M.G. Levenbach, *Arbeidsrecht, een bundel opstellen*, Alphen aan den Rijn: Samsom 1951.

**Levenbach 1956**

M.G. Levenbach, 'Opmerkingen over de collectieve arbeidsovereenkomst', in: M.G. Levenbach, *Arbeidsrecht, een bundel opstellen*, Alphen aan den Rijn: Samsom 1951.

**Levy, *De Economist* 1917**

J.A. Levy, 'Individuele contractverbreking bij collectieve arbeidsovereenkomst', *De Economist* 1917, p. 176-187.

**Luttmer-Kat, *SR* 1996**

A.M. Luttmer-Kat, 'Automatische doorwerking van met de or overeengekomen (arbeidsvoorwaarden)-regelingen', *SR* 1996, afl. 3.

**Lotmar 1900**

P. Lotmar, 'Die tarifverträge zwichen Arbeitgebern und Arbeitnehmern', *Braun's Archiv*, XV, p. 1-122. Zie Ook J. Rückert, *Philipp Lotmar Schriften zu Arbeitsrecht, Zivilrecht und Rechtsphilosophie*, Frankfurt am Mein: Keip Verlag 1992, p. 433-554.

**Mantel, *SMA* 2008**

P.Th. Mantel, 'Recht op toelating tot cao-onderhandelingen: meer dan representativiteit?', *SMA* 2008, afl. 2.

**Mannoury, *Praktijkids* 1989**

J. Mannoury, noot bij Kantongerecht Leiden 21 januari 1987, *Praktijkids* 1989/1, nr. 2991.

**Meijers, *Themis* 1905**

E.M. Meijers, 'Het collectieve arbeidscontract en de algemeene rechtsbeginselen', *Themis* 1905, p. 397-483.

**Meijers 1972**

E.M. Meijers, *Ontwerp voor een Nieuw Burgerlijk Wetboek, toelichting vierde gedeelte (Boek 7)*, 's-Gravenhage: Staatsdrukkerij- en uitgeversbedrijf 1972.

**Meirink en Sprengers 2011**

T. Meirink & L.C.J. Sprengers, 'Ondernemingsraad en achterban', in: L.C.J. Sprengers & G.W. van der Voet, *De toekomst van de medezeggenschap*, Kluwer: Deventer 2009.

**Merkelbach 1909**

H.M. Merkelbach, *Naar aanleiding van de collectieve arbeidsovereenkomst* (diss.), Amsterdam 1909.

**Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 2016**

Ministerie van Sociale Zaken en werkgelegenheid (2016), Voorjaarsrapportage cao-afspraken 2016.

**Mok 1939**

S. Mok, *Het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten* (diss. Amsterdam UvA), Haarlem: H.D. Tjeenk Willink & Zoon N.V. 1939.

**Monnik 1907**

J.H. Monnik, *Bescherming van Arbeidswilligen in de Artikelen 284 en 426bis Wetboek van Strafrecht*, Wageningen: Vada 1907.

**Monsma 2015**

F. Monsma, 'CAO voor de modewinkels is "game changer" voor polder', *feddemonma.nl* 2 september 2015.

**Nagelkerke, SMA 1994**

A.G. Nagelkerke, 'Institutioneel balanceren, decentralisatie in de Nederlandse arbeidsverhoudingen in de jaren tachtig', *SMA* 1994, afl. 1, p. 20.

**Nederlandse Juristen-Vereeniging 1905**

Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging, deel II, 's-Gravenhage: F.J. Belinfante 1905.

**Nelissen 1905**

A.P.L. Nelissen, 'Is wettelijke regeling van het z.g. "Collectieve Arbeids-Contract" doenlijk en wenschelijk; zo ja, op welke wijze?', in: Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging, deel 1, vierde stuk, 's-Gravenhage: F.J. Belinfante 1905.

**Olbers, SMA 1987**

M.M. Olbers, 'Nogmaals: de verbindendverklaring van c.a.o.-bepalingen', in: 'Postbus 4, algemeen verbindendverklaring representativiteit.', *SMA* 1987, afl. 2.

**Olbers, SMA 1989**

M.M. Olbers, 'Sleept de avv-cao de ondernemings-cao?', *SMA* 1989, afl. 3.

**Olbers, SMA 1992**

M.M. Olbers, 'Het regelingsbereik van de cao', *SMA* 1992, afl. 11.

**Olbers, SMA 1996**

M.M. Olbers, 'Tegendraadse effecten van het collectieve arbeidsvoorwaardenrecht', *SMA* 1996, afl. 5.

**Olbers 1996**

M.M. Olbers, 'Vakbond of ondernemingsraad?', in: C.J. Loonstra, H.W.M.A. Staal en W. Zeijlstra (red.), *Arbeidsrecht en mensbeeld 1946-1994*, Deventer: Kluwer 1996.

**Otten, SR 1998**

B. Otten, 'De combinatie cao-ondernemingsovereenkomst nader bezien', *SR* 1998, afl. 12.

**Peletier 1920**

A.E.R. Peletier, *Leden-contracten* (diss. Universiteit Utrecht), Utrecht: Electriche Drukkerij L.E. Bosch & Zoon 1920.



**Pennings 2007**

H.J.L. Pennings, *Nederlands arbeidsrecht in een internationale context*, Kluwer: Deventer 2007.

**Pitkin 1967**

H.F. Pitkin, *The concept of representation*, Berkeley: University of California Press 1967.

**Rayer en Van Leeuwen-Scheltema 2011**

C.W.G. Rayer & M. van Leeuwen-Scheltema, 'De cao en de gedelegeerde rol van de ondernemingsraad', in: A.Ph.C.M. Jaspers & M.F. Baltussen, *De toekomst van het cao-recht*, Deventer: Kluwer 2011.

**Regioplan 2015**

*Effecten van algemeen verbindendverklaring* (Regioplan beleidsonderzoek), Amsterdam: september 2015.

**Rojer, Zeggenschap 2002**

M.F.P. Rojer, 'Algemeen verbindend verklaren cao's. Stoppen of doorgaan?', *Zeggenschap/Tijdschrift voor Arbeidsverhoudingen* 2002/1.

**Rojer 2002**

M.F.P. Rojer, 'De betekenis van de cao en het algemeen verbindend verklaren van cao's', SZW-werkdocument no. 271, december 2002.

**Rojer, TRA 2015**

M.F.P. Rojer, 'Cao of geen cao, dat is de vraag', *TRA* 2015/57.

**Rojer en Van der Veldt, ARBAC 2010**

M.F.P. Rojer en C.M.T. van der Veldt, 'Dispensatie onder de loep', *ARBAC*, oktober 2010.

**Sagel, ArbeidsRecht 2006**

S.F. Sagel, 'Representativiteit van vakbonden en gebondenheid van werknemers aan cao's', *ArbeidsRecht* 2006/44 (De gebondenheid van de leden van een niet-representatieve vakbond).

**Santen, van, Tijdschrift voor Beleid, Politiek en Maatschappij 2002**

M. van Santen, 'Doorwerking in de breedte. De doorwerking van 'Agenda 2002' in de teksten van decentrale beleidsnota's en cao-akkoorden in 1989 en 1999.', *Tijdschrift voor Beleid, Politiek en Maatschappij* 2002, afl. 4, p. 203 t/m 2017.

**Schalk, van der, 1853**

J.C.J. van der Schalk, *Art. 414 en 415 van den Code Pénal beschouwd in verband met de theorie van het loon*, Leiden: Hazenberg 1853.

**SER 1954**

*Advies inzake het vraagstuk van de voldoende representatieve organisatorische vertegenwoordiging, bedoeld in de artikelen 67 en 68 van de Wet op de Bedrijfsorganisatie* (advies van 3 oktober 1954, SER), Den Haag: SER 1954.

**SER 1955**

*Advies inzake het vraagstuk van de toekomstige loonpolitiek* (advies 16 september 1955, SER 1955/04), Den Haag: SER 1955.

**SER 1976**

*Advies betreffende de representativiteit van organisaties van ondernemers en van werknemers in verband met de samenstelling van publiekrechtelijke colleges* (advies van 19 december 1975, SER 1976/5), Den Haag: SER 1976.

**SER 1994**

*Advies inzake het arbeidsreglement en het instemmingsrecht van de ondernemingsraad* (advies van 20 mei 1994, SER 1994/06), Den Haag: SER 1994.

**SER 1998**

SER nieuwsbericht 7 januari 1998, 'Lubbers, Kok en Van Veen gaan terug naar Wassenaar'.

**SER 2012**

*Verschuivende economische machtsverhoudingen* (advies van juni 2012, SER 2012/4), Den Haag: SER 2012, p. 83-88.

**SER 2013**

*Advies verbreding draagvlak cao-afspraken* (advies van 23 augustus 2013, SER 13/03), Den Haag 2013.

**Sinzheimer 1977**

H. Sinzheimer, *Ein Arbeitstarifgesetz. Die idee der sozialen Selbstbestimmung im Recht*, Berlin: Duncker & Humlot 1977.

**Slooten, van, 1999**

J.M. van Slooten, *Arbeid en loon* (diss. Amsterdam UvA), Deventer: Kluwer 1999.

**Sondermeijer, NRC 2017**

V. Sondermeijer, 'Jumbo wil afspraken maken zonder vakbonden', *NRC* 24 april 2017.

**STAR 2003**

*Advies inzake verbindendverklaring van decentralisatiebepalingen in CAO's* (Stichting van de Arbeid (advies van 3 juni 2003, Stichting van de Arbeid 5/03).

**STAR 2012**

*Dispensatie in de cao, een transparante procedure* (advies van 8 juni 2012, Stichting van de Arbeid).

**STAR 2013**

Stichting van de Arbeid, 'Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020', 11 april 2013.

**Stege, SMA 1999**

A. Stege, 'De ondernemingsovereenkomst, de cao en de individuele arbeidsovereenkomst', *SMA 1999*, afl. 10.

**Stege, Ondernemingsrecht 2001**

A. Stege, 'Het recht op collectief onderhandelen en het mededingingsrecht, *Ondernemingsrecht 2001*, afl. 13, p. 391-397.

**Stege 2004**

A. Stege, *De CAO en het regelingsbereik van de sociale partners* (diss. VU), Amsterdam: Kluwer 2004.

**Stege, TRA 2011**

A. Stege, 'Dispensatie op grond van het Toetsingskader AVV', *TRA 2011/3*.

**Steege, ter, e.a. 2012**

D. ter Steege e.a., 'Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers', *Sociaaleconomische trends*, 4<sup>e</sup> kwartaal 2012.

**Stekelenburg, SMA 1987**

J. Stekelenburg, 'Nieuwe uitdagingen in het cao en avv-beleid', *SMA 1987/1*.

**Strating & Brinkman, Zeggenschap 2017**

H. Strating & W. Brinkman, 'AVV staat maatwerk in CAO's in de weg', *Zeggenschap 2017/3*, p. 46-49.

**Tasman, De Economist 1906**

H.J. Tasman, 'De economische en sociale betekenis van het collectief arbeidscontract', *De Economist 1906*, p. 679-726.

**Teulings 1996**

C. Teulings, *De plaats van de vakbeweging in de toekomst*, Serie Wetenschappelijke Publikaties, Den Haag: Welboom 1996.

**Tongeren, van, SR 1997**

W.J.M. van Tongeren, 'Gebondenheid van de ongebonden werknemer', *SR 1997*, afl. 2, p. 49.

**Tonkelaar, den, 1979**

J.D.A. den Tonkelaar, *Vrijheid en gebondenheid in het verenigingsrecht* (diss. Rijksuniversiteit Leiden), Alphen aan den Rijn: H.D. Tjeenk Willink 1979.

**Tros 2000**

F.H. Tros, *Decentralisering van arbeidsverhoudingen. Een onderzoek naar de arbeidsvoorwaardenvorming in de Nederlandse private sector in de periode 1982-2000* (diss. Utrecht), Alphen aan den Rijn: Samsom 2000.

**Tros, Albeda & Dercksen 2004**

F.H. Tros, W. Albeda en W. Dercksen, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Alphen aan den Rijn: Kluwer 2004.

**Truyen, Rechtsgeleerd Magazijn 1903**

P.W.H. Truyen, 'Collectieve overeenkomsten tusschen arbeiders en werkgevers', *Rechtsgeleerd Magazijn* 1903, p. 461-516.

**Veldt, van der & Wirtz 2013**

K. van der Veldt & M. Wirtz (red.), *Ontwerpers in Arbeidsverhoudingen. Draagvlak van de cao* (Uitgave AAVN), Goudriaan: De Groot Drukkerij 2013.

**Verburg 2017**

L.G. Verburg, 'Werken in netwerken', position paper van 31 januari 2017.

**Verhulp**

E. Verhulp, *Arbeidsovereenkomst, losbladig*, Kluwer, artikel 1 Wet Cao, aant. 4.

**Verhulp, ArbeidsRecht 2002**

E. Verhulp, 'Nawerking: het volle pond graag!', *ArbeidsRecht* 2002/52.

**Verhulp 2002**

E. Verhulp, *Maatwerk in het arbeidsrecht* (oratie, Amsterdam UvA), Amsterdam: Vossiuspers UvA 2002.

**Verhulp, SMA 2008**

E. Verhulp, 'Komt de ongebonden werkgever een beroep toe op afwijking van driekwart dwingend recht', *SMA* 2008/91.

**Verhulp 2012**

E. Verhulp, 'Caput 3. De aanbiedingsplicht ten aanzien van de art. 14-werknemer', in: R.M. Beltzer & E. Verhulp (red.), *Capita selecta cao-recht*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2012.

**Verhulp 2013**

E. Verhulp, 'Wie vertegenwoordigt?', in: K. van der Veldt en M. Wirtz (red.), *Ontwerpers in Arbeidsverhoudingen. Draagvlak van de cao*, Goudriaan: De Groot Drukkerij 2013.

**Verhulp, TRA 2014**

E. Verhulp, 'Wie vertegenwoordigt?', *TRA* 2014, afl. 74.

**Verhulp 2015**

E. Verhulp, 'Niet zonder mijn vakbond?', in: A. Hoekema, E. Verhulp & M. Westerveld (red.), *Altijd dienstbaar, niemands Knecht* (Liber Amicorum voor Robert Knecht), Den Haag: SDU 2015.

**Vertrouwen in de toekomst 2017.**

*Vertrouwen in de toekomst* (Regeerakkoord 2017-2021), 10 oktober 2017.

**Voorden, van, ESB 1991**

W. van Voorden, 'Algemeen-verbindendverklaring onterecht mikpunt', *ESB* 9 januari 1991.

**Willeumier 1905**

Jb. Willeumier, 'Is wettelijke regeling van het z.g. „Collectieve Arbeids-Contract” doenlijk en wenschelijk; zo ja, op welke wijze?', in: *Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging*, deel 1, derde stuk, 's-Gravenhage: F.J. Belinfante 1905.

**Windmuller & Galan 1977**

J.P. Windmuller en C. de Galan, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht: Spectrum 1977.

**Windmuller e.a. 1987**

J.P. Windmuller e.a., *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht: Het Spectrum 1987.

**Wirtz 2006**

M.S. Wirtz, *Collisie tussen CAO's en mededingingsrecht* (diss. Utrecht), Deventer: Kluwer 2006.

**Wirtz 2013**

M. Wirtz, 'Het vakbondstientje', in: K. van der Veldt & M. Wirtz (red.), *Ontwerpers in Arbeidsverhoudingen. Draagvlak van de cao* (Uitgave AWWN), Goudriaan: De Groot Drukkerij 2013.

**Wiskerke 1939**

C. Wiskerke, *De afschaffing der Gilden in Nederland*, Amsterdam: H.J. Paris 1939.

**Witteman 2017**

J. Witteman, 'Een whodunit over uw te lage salaris', *Volkskrant* 4 november 2017.

**Zaal, *ArbeidsRecht* 2014**

I. Zaal, 'De rol van de OR bij collectieve arbeidsvoorwaardenvorming', *ArbeidsRecht* 2014/4.

**Zaal en Zwemmer, *FD* 2018**

I. Zaal en J.P.H. Zwemmer, 'Maak arbeidsvoorwaardenregeling tussen werkgever en or makkelijker mogelijk', *FD* 23 maart 2018.

**Zalm, *ESB* 1992**

G. Zalm, 'Mythen, paradoxen en taboes in de economische politiek', *ESB* 6 juni 1990.

**Zalm, *ESB* 1992**

G. Zalm, 'Betekenis en toekomst van de algemeen-verbindendverklaring', *ESB* 15 januari 1992.

**Zanten, van, *Rechtsgeleerd Magazijn* 1903**

J.H. van Zanten, 'De zogenaamde collectieve arbeidsovereenkomst', *Rechtsgeleerd magazijn* 1903, p. 447-507.

# JURISPRUDENTIEREGISTER

*In dit register verwijzen de nummers achter de trefwoorden naar de paragrafen*

## **Hof van Justitie EU en Hof van Justitie EG**

HvJEG 17 juni 1998, T-135/96 (UEAPME)	3.5.2.1
HvJEG 21 september 1999, zaak C-67/96 (Albany)	1.2, 2.3.5
HvJEG 21 september 1999, zaak C-115-117/97 (Brentjes)	2.3.5
HvJEG 21 september 1999, zaak C-219/97 (drijvende Bokken)	2.3.5
HvJEG 12 september 2000, zaak C-180/98 tot C-184/98 (Pavlov)	2.3.5
HvJEG 4 december 2014, zaak C-413/13 (FNV Kiem)	2.3.5
HvJEU 9 maart 2006, C-499/04, ECLI:EU:C:2006:168 (Werhof)	5.4.2.2
HvJEU 18 juli 2013, C-426/11, ECLI:EU:C:2013:521 (Parkwood)	5.4.2.2, 7.3.1
Conclusie van advocaat-generaal Wahl van 11 september 2014, zaak C-413/13 (FNV Kiem)	2.3.5
HvJEG 4 december 2014, zaak C-413/13 (FNV Kiem)	2.3.5
HvJEU 27 april 2017, C-680/15 en C-681/15, ECLI:EU:C:2017:317 (Asklepios)	5.4.2.2, 9.3.5

## **Europees Hof voor de Rechten van de Mens**

EHRM 25 april 1996, Gustafsson tegen Zweden, NJ 1997/729	9.3.4
--	-------

## **Hoge Raad en Gemeenschappelijk Hof van Justitie van de Nederlandse Antillen en Aruba**

HR 7 juni 1957, NJ 1957/527 (Suk/Brittania)	5.3.1, 5.3.2
HR 16 maart 1962, NJ 1963/222, m.nt. J.H.B.	4.4.3, 5.3.2, 7.2.4
HR 7 mei 1976, ECLI:NL:HR:1976:AB9771 (Wielemaker/De Schelde)	6.2
HR 18 januari 1980, NJ 1980/348 (Hop/Hom)	5.4.4, 7.2.4
HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158, NJ 1981/635 (Haviltex)	5.4.2.1
HR 10 juni 1983, NJ 1984/147 (Fabricom), m.nt. P.A. Stein	3.5.2.5
HR 30 januari 1987, ECLI:NL:HR:1987:AG5525 (Van Velden)	2.3.4
HR 7 oktober 1988, NJ 1989/335 (IBM)	9.3.6
HR 17 maart 1993, NJ 1993/366	8.2
HR 2 april 1993, JAR 1993/100 (Bongers/KSB)	5.4.4, 7.2.4
HR 28 januari 1994, NJ 1994/420 (Beenen/Vanduho)	7.2.4
HR 6 januari 1995, NJ 1995/549	7.3.1
HR 14 januari 2000, JAR 2003/43 (Boonen/Quicken)	4.4.3
HR 11 februari 2000, JAR 2000/86	8.2

HR 7 juni 2002, <i>JAR</i> 2002/154 (Luitjens/JB Groothandel in Vlees)	7.2.4
HR14 juni 2002, <i>JAR</i> 2002/165	6.2
HR 20 december 2002, <i>JAR</i> 2003/19 (Bollemeijer/TPG)	3.5.2.7, 5.4.4, 6.2
HR 8 juni 2007, <i>NJ</i> 2007/464	6.4.3
HR 29 juni 2007, <i>JAR</i> 2007/162	6.3.3
HR 25 januari 2008, <i>JAR</i> 2008/55 (Bornkamp)	5.4.2.1
HR 24 april 2009, <i>JAR</i> 2009/130 (Teunissen/Welter)	4.4.3
HR 12 februari 2010, <i>NJ</i> 2010/494	9.3.3
HR 21 februari 2010, <i>JAR</i> 2010/71	5.4.3.3
HR 8 april 2011, <i>JAR</i> 2011/135 (ABVAKABO/Unieke Kinderopvang BV)	4.3.3
HR 27 mei 2011, <i>JAR</i> 2011/172	7.3.2
HR 6 september 2013, <i>RvdW</i> 2013, 1034 (ECN/OMEN)	4.4.3
HR 23 september 2016, ECLI:NL:HR:2016:2171	1.1
Gemeenschappelijk Hof van Justitie van de Nederlandse Antillen en Aruba 27 oktober 2009, <i>JAR</i> 2010/103	6.2
HR 22 juni 2018, ECLI:NL:HR:2018:976	5.4.4

### **Gerechtshof**

Gerechtshof Arnhem 14 maart 1993, <i>JAR</i> 1995/96	6.4.3
Gerechtshof Arnhem 14 maart 1995, <i>JAR</i> 1996/96	6.3.3
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 9 juni 1997, <i>JAR</i> 1997/150	5.4.3.2
Gerechtshof Amsterdam 4 december 2003, <i>JAR</i> 2004/12	5.4.2.1
Gerechtshof 's-Gravenhage 13 juni 2006, <i>JAR</i> 2006/136	5.4.2.1
Gerechtshof Amsterdam 5 juni 2008, <i>JIN</i> 2008/689	6.4.4
Gerechtshof 's-Gravenhage 20 januari 2009, <i>JAR</i> 2009/72	5.4.2.1, 5.4.2.2
Gerechtshof Amsterdam 26 oktober 2010, <i>JAR</i> 2010/308	6.3.3
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 22 november 2011, ECLI:NL:GHSHE:BU6384	5.4.3.2
Gerechtshof Amsterdam 27 januari 2012, <i>JAR</i> 2010/308	6.3.3, 6.4.3
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 18 juli 2012 (Mercedes Benz), ECLI:NL:GHSHE:2012:BX5363	2.3.3, 8.2
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 5 november 2013, <i>JAR</i> 2014/13	2.3.3, 8.4.3
Gerechtshof Amsterdam 4 maart 2014, <i>RAR</i> 2014/88	2.3.3, 8.4.3
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 13 mei 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:3891	5.4.4
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 11 augustus 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:3181	5.4.3.2
Gerechtshof Den-Haag 27 oktober 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:2911, <i>JAR</i> 2015/294	6.2
Gerechtshof Amsterdam 8 november 2016, ECLI:NL:GHAMS:2016:4429	5.4.4
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 27 december 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:5669	5.4.3.2

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 31 januari 2017, <i>JAR</i> 2017/68, ECLI:NL:GHARL:2017:645	5.4.4
Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 26 april 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:2509	5.4.3.2
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 20 februari 2018, ECLI:NL:GHSHE:2018:685	6.4.4, 9.3.6
<b>Rechtbank en kantonrechter</b>	
Rb. (Pres.) 's-Gravenhage 10 februari 1966, <i>NJ</i> 1966/148	3.2.1
Rb. 's-Gravenhage 13 februari 1970, <i>NJ</i> 1970/183	3.2.1
Rb. Amsterdam 20 januari 1982, <i>NJ</i> 1982/101	6.4.3
Ktr. Leiden 21 januari 1987, <i>Praktijkids</i> 1989/1, nr. 2991	5.4.3.2
Rb. Utrecht 4 november 1987, <i>NJ</i> 1988/676	6.3.3
Rb. 's-Gravenhage 5 september 1989, <i>KG</i> 1989, 366	6.3.3, 6.4.2
Rb. 's-Gravenhage (pres.) 19 mei 1992, <i>JAR</i> 1992/22 (Grabowski)	8.2, 8.3.3
Rb. Rotterdam 23 mei 1993, <i>KG</i> 1993, 239	6.3.3, 6.4.3
Rb. Amsterdam 31 mei 1995, <i>JAR</i> 1995/162	5.4.3.2
Rb. Amsterdam 5 juni 1996, <i>JAR</i> 1996/136	5.4.2.1
Rb. (Pres.) Utrecht 8 april 1997, <i>JAR</i> 1997/115	6.4.3
Ktr. Amsterdam, 14 januari 1998, <i>JAR</i> 1998/52	5.4.3.2
Rb. Utrecht 28 april 1999, <i>JAR</i> 1999/115	6.4.3
Ktr. Utrecht 17 februari 2003, <i>JAR</i> 2003/63	6.2
Ktr. Heerenveen 2 september 2004, <i>JIN</i> 2004/10	6.4.4
Ktr. Heerlen 12 januari 2005, <i>RAR</i> 2005/34	6.4.4
Rb. 's-Gravenhage 28 oktober 2005, <i>RAR</i> 2005/46	6.4.3
Rb. Amsterdam 29 december 2005, <i>JAR</i> 2006/27	5.4.2.2, 6.3.2
Ktr. Hilversum 1 februari 2006, <i>JAR</i> 2006/57	5.4.2.2, 6.3.4
Ktr. Amsterdam 28 februari 2006, <i>JAR</i> 2006/87	6.4.4
Ktr. Utrecht 25 juli 2006, <i>RAR</i> 2007/24	5.4.2.2, 6.3.4
Ktr. Haarlem 9 oktober 2006, <i>RAR</i> 2007/9	6.4.4
Rb 's-Hertogenbosch 21 juli 2007, ECLI:NL:RBSHE:2007:BA8766	6.3.4
Ktr. Utrecht 12 december 2007, <i>JAR</i> 2008/30	5.4.2.2, 6.3.4
Ktr. Utrecht 13 februari 2008, <i>JAR</i> 2008/84	5.4.3.2, 5.4.4
Ktr. Amsterdam 24 april 2008, <i>RAR</i> 2008/116	5.4.2.2, 6.3.4
Ktr. Lelystad 28 april 2009, ECLI:NL:RBZLY:2009:BI2857	3.5.2.6
Rb. Rotterdam 19 september 2008, <i>JAR</i> 2008/272	6.4.3
Rb. Alkmaar 18 februari 2010, <i>RAR</i> 2010/65	6.4.3
Rb. Utrecht 2 februari 2011, <i>RAR</i> 2011/72, <i>JAR</i> 2011/63	6.3.3, 6.4.3
Ktr. Utrecht 3 januari 2012, <i>RAR</i> 2012/48	6.4.4
Ktr. Zutphen 27 maart 2013, <i>JAR</i> 2013/116.	6.4.4
Ktr. Utrecht 26 mei 2014, <i>JAR</i> 2014/132, m.nt. P. Hufman	6.2
Rb. R'dam 3 juli 2014, ECLI:NL:RBROT:2014:5411	8.3.2
Ktr. Utrecht 1 april 2015, ECLI:NL:RBMNE:2015:2422	1.1, 3.5.2.4, 6.3.2
Ktr. Rotterdam 6 april 2016 (APM), ECLI:NL:RBOT:2016:2458	2.3.3



Ktr. Enschede 31 augustus 2016, ECLI:NL:RBOVE:2016:3337	5.4.3.2
Ktr. Arnhem 8 februari 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:1079	5.4.3.2
Ktr. Haarlem 5 april 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:2911	5.4.2.2, 6.3.4
Rb. Rotterdam 14 april 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:2839	8.1, 8/3/3
Rb. 's-Hertogenbosch 21 juni 2017, ECLI:NL:RBSHE:2007:BA8766	5.4.2.2
Rb. Limburg 13 december 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:12159	2.3.3
Ktr. Almere 10 januari 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:62	6.4.4, 9.3.6
Ktr. 's-Hertogenbosch 1 maart 2018, AR 2018-0278	5.4.3.3
Ktr. Lelystad 14 maart 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:1017	7.2.4
Ktr. Leeuwarden 21 maart 2018, ECLI:NL:RBNNE:2018:1148	5.4.3.2

# TREFWOORDENREGISTER

*In dit register verwijzen de nummers achter de trefwoorden naar de paragrafen*

Achterban	1.3
Afspiegeling	1.1
Arbeidsreglement	9.3.6
Audience	3.6, 6.4.4
Belangenbehartiging	6.2
Beroepsbevolking	3.4.3
Betriebsvereinbarung	8.2
Cao-stelsel	1.3
Contractuele binding	5.2, 6.4.3
Contributie	3.2.1
Decentralisatie	
- Decentralisatie	1.1, 8.4
- Decentralisering	2.1, 2.3.5, 8.4
- Decentraliseringstendens	1.1, 2.3.5, 8.2, 8.4
Dispensatie	
- Dispensatie	7.3
- Dispensatiebeleid	1.1, 7.3
- Dispensatiemogelijkheid	1.2, 7.3
Draagvlak	1.2, 6.4.4, 10.1
Draagwijdte	4.4.2
Driekwartdwingend recht	3.5.2.7, 6.2
Incorporatiebeding	5.2, 5.4.2, 6.3.4, 9.3.5
Informatieverplichting	5.4.3.3
Ledenbestand	1.1, 1.3
Ledenorganisatie	1.1, 3.4
Ledenvoordelen	3.4.1, 9.2.2
Meerderheidsvereiste	7.4
Ondernemingsovereenkomst	8.3
Ondernemingsraad	2.3.5, 2.4, 8.2

---

Onafhankelijk	3.4.1
Organisatiegraad	1.1, 2.4
Opt-out	9.3.8
Outsiders	1.1
Rechtspersoonlijkheid	4.3.2
Referenda	9.2.4
Samenloop	7.3
SER	1.2, 1.5, 2.2.10
Stilzwijgende aanvaarding	5.4.3
Toekomstperspectief	10.3
Vakbondstientje	4.4.1
Vakbondsverkiezingen	9.2.4
Verbandstheorie	4.2.1, 4.2.3
Verbindendverklaring	3.5.2.5, 9.3.7
Vereinbarungstheorie	4.2.1, 4.2.4
Vertegenwoordigen	1.1, 4.2.2, 6.3.2
Vertretungstheorie	4.2.1, 4.2.2
Volmacht	4.2.2
Werkgeversbijdrage	3.4.1, 9.2.3
Werknemersbetrokkenheid	3.2.3, 9.2
Werknemersinstemming	5.1, 5.3.3, 5.3.4
Wijziging	9.3.6
Zelfregulering	7.5
Zelfstandigen	1.1, 2.3.5, 6.3.2

## LIJST VAN AFKORTINGEN

AA	Ars Aequi
ACM	Autoriteit Consument en Markt
A-G	Advocaat-Generaal
ANDB	Algemene Nederlandse Diamantbewerders Bond
ANWV	Algemeen Nederlands Werkliedenverbond
ArA	Arbeidsrechtelijke Annotaties
ArbeidsRecht	ArbeidsRecht, maandblad voor de praktijk
avv	algemeenverbindendverklaring
AVV	Alternatief Voor Vakbond
art.	Artikel
AWVN	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
CEEP	Europees Centrum van gemeenschapsbedrijven
CRvB	Centrale Raad van Beroep
Diss.	Dissertatie
ESB	Economisch Statistische Berichten
EESC	Europees Economische en Sociaal Comité
EVC	Eenheidsvakcentrale
EVV	Europees Verbond van Vakverenigingen
ETUC	European Trade Union Confederation
fd	Financieel Dagblad
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
Hof	Gerechtshof
HR	Hoge Raad
HvJEG	Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen
HvJEU	Hof van Justitie van de Europese Unie
ILO	International Labour Organization
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
JIN	Jurisprudentie in Nederland
JOR	Jurisprudentie Onderneming & Recht
Ktr.	Kantonrechter
MHP	Raad voor Overleg voor Middelbaar en Hoger Personeel (Thans VCP)
M.nt.	Met noot van

MvT	Memorie van Toelichting
NAS	Nationaal Arbeids-Secretariaat
NAF	Nederlandsch Arbeidsfront
NJB	Nederlands Juristenblad
NKV	Nederlandse Katholiek Vakverbond
NVV	Nederlandsch Verbond van Vakverenigingen
OR	Ondernemingsraad
OR-leden	Ondernemingsraadleden
O&O-fondsen	Opleidings- en Ontwikkelingsfondsen
PbEG	Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen
PbEU	Publicatieblad van de Europese Unie
RAR	Rechtspraak Arbeidsrecht
Rb.	Rechtbank
Richtlijn	Richtlijn 2001/23/EG
R.o.	Rechtsoverweging
RW	Rechtskundig Weekblad
SDAP	Sociaal-Democratische Arbeiderspartij
SDB	Sociaal Democratische Bond
SDC	<i>Social Dialogue Committee</i>
SER	Sociaal-Economische Raad
STAR	Stichting van de Arbeid
Stb	Staatsblad
SZW	Sociale Zaken en Werkgelegenheid
TAO	Tijdschrift voor Arbeid en Onderneming
TAP	Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk
TRA	Tijdschrift Recht en Arbeid
UNICE	Unie van Industrie- en Werkgeversfederaties der Europese Gemeenschap
UAEPME	Europese Unie van het Ambacht en van het Midden- en Kleinbedrijf
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VWEU	Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
VCP	Vakcentrale voor Professionals (voorheen Vakcentrale MHP)
VNW	Vereeniging voor Nederlandse Werkgevers
WCAM	Wet afwikkeling collectieve massaschade
Wet Avv	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten
Wet Cao	Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst
WMCO	Wet Melding Collectief Ontslag
WOR	Wet op de Ondernemingsraden
WPNR	Weekblad voor Privaatrecht, Notariaat en Registratie
Wwz	Wet werk en zekerheid
zzp	zelfstandige zonder personeel
ZPO	Platform Zelfstandige Ondernemers