

De cao: wat en hoe?

**Algemene informatie over de werking
van het cao- en avv-stelsel.**

31 oktober 2025

De Stichting van de Arbeid is het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO Nederland, FNV, CNV en VCP.

Colofon

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

Telefoon: 070 - 3 499 577
E-mail: info@stvd.nl
Website: <https://www.stvd.nl>

© 2025, Stichting van de Arbeid

Inhoudsopgave

Voorwoord	4
1. De plaats van de cao in het arbeidsrecht.....	5
2. De wettelijke basis	6
3. De gebondenheid aan de cao.....	7
4. De inhoud van de cao.....	9
5. De duur van de cao	11
6. Nawerking	11
7. Naleving.....	12
8. Algemeenverbindendverklaring.....	12
9. Dispensatie	15
Afkortingen	16

Voorwoord

De overgrote meerderheid van werknemers en werkgevers heeft direct of indirect te maken met een collectieve arbeidsovereenkomst (cao). Cao's bevatten de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor werknemers in een (in de cao genoemde) onderneming of werknemers in een (in de cao omschreven) bedrijfstak. Vaak wordt in de individuele arbeidsovereenkomst verwezen naar de arbeidsvoorwaarden in de desbetreffende cao. De Stichting van de Arbeid bereiken regelmatig vragen op het gebied van cao's, zoals over de inhoud, de procedures of de algemeenverbindendverklaring. Deze brochure bevat algemene informatie in het kort over de werking van het cao- en avv-stelsel in Nederland.

1. De plaats van de cao in het arbeidsrecht

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

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

De individuele arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW)

De individuele arbeidsovereenkomst (iao) is een overeenkomst waarin de ene partij, de werknemer, zich verbindt om in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Het is de basis van de rechtsverhouding tussen de werkgever en de werknemer. In ieder geval wordt in de iao geregeld¹:

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

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

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

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

De collectieve arbeidsovereenkomst

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

Het staat werkgevers(organisaties) en vakbonden geheel vrij om een cao met elkaar af te sluiten. Het is niet verplicht. Hierdoor komt het voor dat in bepaalde sectoren en bedrijfstakken werkgever en

¹ In het Burgerlijk Wetboek artikel 7:655 is geregeld welke gegevens de werkgever verplicht is om aan de werknemer te verstrekken (schriftelijk of via elektronische opgave).

werknemer een rechtsrelatie hebben waarop enkel een iao en eventueel een arbeidsvoorwaardenregeling (avr)² van toepassing is.

2. De wettelijke basis

De cao is wettelijk geregeld in onder meer de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst, de Wet op het algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten, maar ook in internationale verdragen.

De Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet CAO)

In de Wet CAO is bepaald dat werkgevers(organisaties) of vakbonden enkel een cao kunnen afsluiten als zij hiertoe op grond van hun statuten uitdrukkelijk bevoegd zijn, dus de bevoegdheid om namens hun leden afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden. Zij moeten ervoor zorgen dat alle leden van hun organisatie of vereniging de woordelijke inhoud van de cao, en een eventuele toelichting, zo snel mogelijk in bezit hebben. Dit geldt ook bij wijziging van de cao en bij uitdrukkelijke verlenging van de duur van de cao. De cao geldt voor de werknemers die lid zijn van een vakbond die de cao heeft afgesloten (de gebonden werknemers). Tevens geldt de cao voor de werkgever die zelf of via een werkgeversorganisatie de cao heeft afgesloten (de gebonden werkgever). Een gebonden werkgever is vervolgens verplicht de arbeidsvoorwaarden van de cao ook toe te passen op de werknemers in zijn onderneming of bedrijf die geen lid zijn van de bij de cao betrokken vakbond(en).³

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

Om het instrument van de cao te stimuleren en te ondersteunen is de Wet AVV ingevoerd. Deze wet regelt dat de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) cao-bepalingen algemeen verbindend kan verklaren, op verzoek van een of meer van de partijen die voor een sector/bedrijfstak een cao hebben afgesloten. De algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit de cao worden dan bindend voor alle werkgevers en werknemers werkzaam in de bedrijfstak (zoals omschreven in de werkingssfeer). Zo wordt een werkgever die geen lid is van een werkgeversorganisatie die de cao heeft afgesloten (de zogeheten ongebonden werkgever), alsnog gebonden aan de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit de cao.

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

Internationale verdragen

Ook internationale verdragen, zoals die van de International Labour Organisation (ILO), hebben rechtskracht. ILO-Conventie nr. 87 regelt bijvoorbeeld het recht op het vrij kunnen oprichten en lid worden van een werkgeversorganisatie of vakbond. ILO-Conventie nr. 98 biedt werknemers bescherming tegen discriminatie vanwege lidmaatschap van een vakbond of deelname aan vakbondsactiviteiten. De

² In een avr zijn de arbeidsvoorwaarden vastgelegd voor alle of een groep van werknemers van een organisatie die, in tegenstelling tot een cao, niet zijn overeengekomen met een of meer vakbonden, maar bijvoorbeeld (op onderdelen) met een ondernemingsraad. Een avr kan ook aanvullend zijn op cao-afspraken (mits niet strijdig met de van toepassing zijnde cao).

³ In de cao zelf wordt geregeld voor welke bedrijfsactiviteiten en/of werknemers de cao geldt, de zogenaamde 'werkings-sfeer'.

overheid is verplicht om het recht op vrijheid van organisatie en onderhandeling te handhaven en vrijwillige onderhandelingen over arbeidsvoorwaardenregelingen te bevorderen. ILO-Conventie nr. 154 is gericht op dat bevorderen van collectieve onderhandelingen.

3. De gebondenheid aan de cao

Is een werkgever of werknemer gebonden aan de cao, dan is hij verplicht zich te houden aan de rechten en verplichtingen die daaruit voortvloeien. Om gebonden te kunnen worden aan een cao moet aan twee vereisten worden voldaan: de eis van lidmaatschap en de eis van betrokkenheid. Wanneer de cao algemeen verbindend is verklaard, is de eis van betrokkenheid voldoende om gebonden te worden.

De eis van lidmaatschap

Door de cao zijn gebonden:

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

Door lid te worden van een werkgeversorganisatie of vakbond hebben deze werkgever en werknemer de mogelijkheid om zelf te onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden die in de cao zijn geregeld, overgedragen. Zij laten zich vertegenwoordigen aan de onderhandelingstafel.

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

De eis van betrokkenheid (werkingssfeer)

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

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

Bij een ondernemings-cao is de werkingssfeer eenvoudig: de cao heeft betrekking op de bedrijfsactiviteiten en werkzaamheden die worden verricht in de specifieke onderneming en op de werknemers die daar werken. Ook hier geldt dat de cao voor slechts een deel van de werknemers kan worden afgesloten. De werkingssfeer van een bedrijfstak-cao omschrijft het soort bedrijfsactiviteiten en de werkzaamheden die plaatsvinden in ondernemingen in de bedrijfstak en/of de werknemers die deze activiteiten verrichten bij die ondernemingen.

Overlap van werkingssferen

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

De verplichtingen van de gebonden werkgever

Een gebonden werkgever heeft de verplichting om de cao na te komen ten opzichte van gebonden werknemers. Tenzij de cao anders bepaalt, is hij daarnaast op grond van artikel 14 van de Wet CAO

verplicht de cao toe te passen ten aanzien van werknemers die geen lid zijn van een bij de cao betrokken vakbond.

Omdat de gebonden werkgever enkel de verplichting heeft om de cao-arbeidsvoorwaarden aan te bieden aan ongebonden werknemers, gaan de cao-arbeidsvoorwaarden pas deel uitmaken van hun iao bij aanvaarding hiervan (wilsovereenstemming). Als de ongebonden werknemer zich niet verzet tegen toepassing van de cao-arbeidsvoorwaarden, wordt dit opgevat als een stilzwijgende aanvaarding. Op grond van artikel 14 Wet CAO moeten gebonden werkgevers hun werknemers - vakbondsleden en niet-vakbondsleden - gelijk behandelen. Het zou namelijk nadelig voor vakbondsleden zijn als gebonden werkgevers ongebonden werknemers in dienst kunnen nemen tegen goedkopere arbeidsvoorwaarden.

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

De verplichtingen van de ongebonden werkgever

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

Dit betekent dat 'geen cao' geldt als:

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

Het incorporatiebeding

Werkgevers komen bij het aangaan van een iao veelal een zogeheten incorporatiebeding overeen om de arbeidsvoorwaarden die in de cao zijn afgesproken van toepassing te laten zijn op de individuele werknemers. Door dit beding wordt de cao in de iao opgenomen (geïncorporeerd). In de iao staat dan bijvoorbeeld: 'De Horeca-cao maakt deel uit van deze arbeidsovereenkomst'. Bij wijziging van de cao is de werknemer ook aan de wijziging(en) gebonden ('dynamisch incorporatiebeding'), tenzij in een arbeidsovereenkomst is bepaald dat alleen de op dat moment geldende cao van toepassing is ('statisch incorporatiebeding'). Twee redenen voor de werkgever om een incorporatiebeding op te nemen, zijn:

- De werkgever weet niet welke werknemers door lidmaatschap van de cao-sluitende vakbond gebonden zijn aan de cao. Hij weet nu zeker dat iedereen onder de cao valt.
- De werkgever voldoet hiermee aan zijn verplichting om de ongebonden werknemer conform de cao (gelijk) te behandelen. Overigens kunnen cao-bepalingen ook door stilzwijgende aanvaarding deel (gaan) uitmaken van een iao.

Einde van de gebondenheid

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

Als een onderneming wordt overgenomen, gaan de rechten en plichten die voortvloeien uit de cao over op de nieuwe werkgever. De bepalingen uit 'oude cao' blijven dan van kracht tot op het tijdstip waarop de cao door opzegging wordt beëindigd of afloopt op het tijdstip waarop een andere collectieve overeenkomst voor de overnemende partij gaat gelden.

4. De inhoud van de cao

Verschillende soorten wettelijke voorschriften

De contractvrijheid van werkgever en werknemer wordt beperkt door wettelijke voorschriften zoals het Burgerlijk Wetboek (boek 7, titel 10), de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, de Wet arbeid en zorg, de wetgeving over gelijke behandeling, de Wet CAO en de Wet AVV.

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

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

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

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

Verschillende soorten cao-bepalingen

Een cao bestaat voornamelijk uit arbeidsvoorwaardelijke bepalingen over loon, werktijden, vakantie-dagen, ouderschapsverlof en dergelijke. In deze zogenaamde *normatieve of horizontale bepalingen* worden de rechten en verplichtingen tussen de individuele werkgevers en werknemers vastgelegd. Deze worden geïncorporeerd in de iao. Sommige horizontale bepalingen, bijvoorbeeld over pensioen of derde WW-jaar, zijn zo uitgebreid dat ze in afzonderlijke cao's worden geregeld.

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

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

De doorwerking van de cao

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

Omdat de bepalingen opgenomen zijn in de arbeidsovereenkomst en de afspraken daarmee deel gaan uitmaken van de afspraken tussen werkgever en werknemer blijven deze bestaan wanneer de cao niet langer geldt. Dit eindigt pas wanneer een nieuwe cao gaat gelden waarin nieuwe afspraken worden gemaakt die deel gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst. Dit heet *nawerking*. Zolang er na afloop van een cao geen nieuwe cao geldt, herleeft wel weer de contractsvrijheid tussen werkgever en werknemer.

Het karakter van de cao

Afhankelijk van het karakter van de cao kan van de cao worden afgeweken. Bij een minimum-cao gelden de voorwaarden als een minimum en mag van de cao worden afgeweken als dit ten gunste van de werknemer is. Bij een standaard-cao is alles precies vastgelegd en is afwijken niet toegestaan. Dit blijkt uit de tekst van de cao. Overigens kan een cao zowel bepalingen met een minimumkarakter als bepalingen met een standaardkarakter bevatten.

Uitleg van cao-bepalingen

Het kan voorkomen dat cao-bepalingen onduidelijk of voor meerdere uitleg vatbaar zijn. In sommige cao's is geregeld dat een partij zich tot een onafhankelijke geschillencommissie kan wenden voor advies. Bijvoorbeeld als tussen twee werkgevers of tussen een werkgever en een werknemer een geschil ontstaat over de toepassing van de cao. Het advies wordt gebaseerd op de cao-tekst, ondersteunende cao-verslagen en eerdere uitspraken. Hebben cao-partijen zelf een geschil over de toepassing van een cao-bepaling, dan zijn zij genoodzaakt om samen tot een eenduidige uitleg van de cao-bepaling te komen om vervolgens de betreffende cao-bepaling overeenkomstig te kunnen aanpassen. Een geschil over de toepassing van de cao kan ook worden voorgelegd aan de civiele rechter.

Differentiatie en maatwerk

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

De volgende varianten zijn mogelijk:

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

Op ondernemingsniveau komt het ook voor dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (or/pvt) bij de vorming van arbeidsvoorwaarden wordt betrokken. Hierbij geldt wel dat een or/pvt geen cao kan afsluiten in de zin van de Wet CAO en individuele werknemers niet zonder meer (dat wil zeggen alleen door aanvaarding) gebonden zijn aan de met de or/pvt gemaakte afspraken.

Dispensatie

Het overgrote deel van de bedrijfstak-cao's bevat een bepaling die werkgevers de mogelijkheid biedt om cao-partijen te verzoeken om gehele of gedeeltelijke uitsluiting van de toepassing van de cao. Een reden daarvoor is bijvoorbeeld het gebonden zijn aan een eigen rechtsgeldige cao. Uitsluiting van de toepassing van een cao wordt ook wel dispensatie genoemd. Cao-partijen kunnen zelf dispensatieverzoeken afhandelen of dit overlaten aan een door hen ingestelde instantie.

5. De duur van de cao

Inwerkingtreding en looptijd

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

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

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

Beëindiging

Als cao-partijen een looptijd zijn overeengekomen, kunnen zij afspreken dat de cao met ingang van een bepaalde datum van rechtswege eindigt. Spreken zij dit niet uitdrukkelijk af dan moeten zij de cao opzeggen om stilzwijgende verlenging te voorkomen. Als de cao niet wordt opgezegd, wordt de looptijd van de cao van rechtswege verlengd voor de oorspronkelijk overeengekomen termijn, met de beperking dat dit ten hoogste voor één jaar geldt.

Iedere cao-partij mag de cao opzeggen. De opzegtermijn duurt een twaalfde deel van de oorspronkelijk overeengekomen looptijd. Is er geen looptijd overeengekomen, dan is de opzegtermijn minimaal een maand voor het einde van het jaar. Overigens kunnen cao-partijen met wederzijds goedvinden de cao beëindigen wanneer zij maar willen.

6. Nawerking

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

De normatieve of horizontale bepalingen uit de cao blijven na afloop van de cao van kracht voor de gebonden werkgever en de door lidmaatschap of incorporatiebeding gebonden werknemer totdat een nieuwe cao is afgesloten (of tot het moment dat er op individueel niveau afspraken zijn gemaakt). De arbeidsvoorwaarden uit de cao zijn immers deel gaan uitmaken van de iao die zij zijn overeengekomen. Dit wordt ook wel de *nawerking* van de cao genoemd.

Er is weer sprake van contractsvrijheid als een cao afloopt voordat overeenstemming is bereikt over een nieuwe cao. In dat geval kan de werkgever met werknemers over een wijziging van de arbeidsvoorwaarden onderhandelen.

Verder geldt dat algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen geen rechtskracht meer hebben als de cao afloopt. De ongebonden werkgever is er zodoende niet meer aan gehouden de betreffende cao-bepalingen toe te passen op zijn werknemers. Afwijkende afspraken over arbeidsvoorwaarden zijn dan mogelijk.

7. Naleving

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

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

Wanneer echter sprake is van een iao waarbij beide partijen of één daarvan ongebonden is, geldt het wettelijk doorwerkingsmechanisme niet en is individuele vordering van naleving van de cao-arbeidsvoorwaarden niet mogelijk.

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

8. Algemeenverbindendverklaring

De minister van SZW kan op grond van de Wet AVV cao-bepalingen op verzoek van één of meer cao-partijen algemeen verbindend verklaren. Algemeenverbindendverklaring (avv) is een besluit van algemene strekking en heeft rechtsgevolgen voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de avv onder de werkingssfeer vallen of komen te vallen. Door avv worden de cao-bepalingen van kracht voor iedereen die onder de werkingssfeer van de cao valt. Avv beoogt concurrentie op arbeidsvoorwaarden door onderbieding te voorkomen.

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

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

Van een besluit tot algemeenverbindendverklaring van cao-bepalingen wordt mededeling gedaan in de Staatscourant. In het avv-besluit wordt de beslissing op de ingebrachte bedenkingen in de vorm van overwegingen gemotiveerd. Tegen een avv-besluit is geen beroep mogelijk.

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

Ter visielegging en bedenkingen

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

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

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

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

Het meerderheidsvereiste

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

De representativiteit wordt bepaald door het aantal personen in dienst van werkgevers gebonden door de cao, die naar de aard van hun functie respectievelijk werkzaamheden met inachtneming van artikel 14 van de Wet CAO binnen de werkingssfeer van de cao vallen, uit te drukken in een percentage van het totaal aantal werknemers dat binnen de werkingssfeer van de cao zou vallen indien de cao algemeen verbindend zou worden verklaard.

Een meerderheid van 60% of meer van de werknemers wordt in ieder geval als 'belangrijk' gekwalificeerd. Deze kwalificatie geldt ook bij een meerderheid tussen 55% en 60%, tenzij het draagvlak voor de cao binnen het werkingssfeergebied gering is of er een zeer scheve verdeling van de meerderheid

binnen het werkingssfeergebied bestaat.⁴ Ingeval de representativiteit beneden 55% valt, vindt geen avv plaats, tenzij naar het oordeel van de minister sprake is van bijzondere omstandigheden.

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

Duur van avv

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

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

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

Indien een ge-avv'de cao tussentijds door de cao-partijen wordt beëindigd, moet daarvan door (één van de) partijen melding worden gedaan bij SZW/Directie Cao. Daarna wordt het desbetreffende avv-besluit ingetrokken. Een intrekingsbesluit wordt in de Staatscourant gepubliceerd.

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

Toetsing

Cao-bepalingen die rechten en verplichtingen regelen van de werkgever en de werknemer onderling (normatieve of horizontale bepalingen) en van de werkgever en de werknemer ten opzichte van cao-partijen (diagonale bepalingen) komen voor avv in aanmerking. Ook cao-bepalingen die verband houden met de werkgelegenheid, de arbeidsverhoudingen, de arbeidsomstandigheden of scholing kunnen voor avv in aanmerking komen. Het toetsingscriterium is dat de cao-bepaling primair verband houdt met arbeid. De cao-bepalingen waarvoor avv wordt aangevraagd, worden getoetst op grond van de Wet AVV, het Toetsingskader AVV, het recht en het avv-beleid.

Geen avv

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

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

⁴ Het kan daarbij bijvoorbeeld gaan om een scheve verdeling tussen grote en kleine bedrijven of ten aanzien van deelsectoren binnen de werkingssfeer.

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

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

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

- cao-bepalingen die niet duidelijk de wederzijdse rechten en verplichtingen van partijen vastleggen.

Ook cao-bepalingen waarbij sprake is van *inbreuk op grondrechten* komen niet voor avv in aanmerking.

Voorbeelden hiervan zijn cao-bepalingen die:

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

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

Ook kan de minister ingeval van *te grote benadeling van de rechtmatige belangen van derden* besluiten geen avv te verlenen. Het kan bijvoorbeeld gaan om een cao-bepaling die voorschrijft dat in elke individuele arbeidsovereenkomst moet worden opgenomen dat de cao van toepassing is. Daarmee zouden de door avv gebonden werkgevers en werknemers ook onder de niet algemeen verbindend verklaarde bepalingen van de cao gebracht worden.

9. Dispensatie

Er zijn redenen om bedrijven of subsectoren uit te zonderen van de werkingssfeer van de cao of van bepaalde cao-bepalingen. Cao-partijen kunnen daarom, mits zij in hun cao een dispensatiebepaling hebben opgenomen, werkgevers op hun verzoek geheel of gedeeltelijk uitsluiten van de toepassing van de cao (zie ook paragraaf 4). Cao-partijen dienen zoveel mogelijk zelf de uitzondering van bedrijven of subsectoren van de (avv-)cao-bepalingen te regelen. Dit kan door:

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

Mocht bovenstaande niet tot tevredenheid van bedrijven/subsectoren zijn geregeld dan kan men zich wenden tot de minister van SZW die de bevoegdheid heeft om uitzonderingen te maken op de algemeenverbindendverklaring, ofwel *dispensatie van avv* te verlenen. Gedurende de drie weken dat een avv-verzoek met de bijbehorende bescheiden ter visie ligt, is er de mogelijkheid om een verzoek tot dispensatie van avv in te dienen.

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

Uit de motivering van een dispensatieverzoek moet blijken dat de beoogde dispensatie aansluit bij de doelstelling van de Wet AVV. In de motivering dient in ieder geval aan de orde te komen:

- dat sprake is van zwaarwegende argumenten waardoor toepassing van de bedrijfstak-cao door middel van avv redelijkerwijs niet kan worden gevegd. Hiervan is met name sprake als de specifieke bedrijfskenmerken van de dispensatievrager op essentiële punten verschillen van de ondernemingen die onder de werkingssfeer van de avv-cao gerekend kunnen worden. Nota bene: weging door de minister van SZW van de afzonderlijke arbeidsvoorwaardenpakketten vindt in dit kader niet plaats.
- dat de cao-partijen, die een eigen cao zijn overeengekomen en om die reden om dispensatie verzoeken, onafhankelijk zijn ten opzichte van elkaar. Ze moeten vrij zijn van inmenging van de één in de zaken van de ander bij de oprichting, de uitoefening van werkzaamheden en het beheer van hun organisaties.

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

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

Afkortingen

avr	arbeidsvoorwaardenregeling
avv	algemeen verbindendverklaring
BW	Burgerlijk Wetboek
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
ESH	Europees Sociaal Handvest
iao	individuele arbeidsovereenkomst
ILO	International Labour Organization
kvo	kennisgeving van ontvangst
or/pvt	ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging
SZW	ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid