

## HOOFDSTUK 1

# Geschiedenis collectieve instrumenten

### 1.1 Inleiding: beperking individuele contractsvrijheid

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de geschiedenis van de instrumenten van collectief arbeidsrecht. Doel van het hoofdstuk is het verschaffen van inzicht in de discussie over individuele contractsvrijheid en collectieve arbeidsvoorwaardenvorming ten tijde van de totstandkoming van collectiefrechtelijke wetgeving. Na de inleiding (1.1) wordt ingegaan op de discussie rondom de wettelijke regeling van de cao (1.2), de Wet AVV (1.3), de Wet op de ondernemingsraden (1.4) en art. 7:613 BW (1.5), dat van belang is voor de bedrijfsregeling. Tot slot volgt een antwoord op de vraag welke argumenten er zijn gewisseld pro en contra de beperking van de individuele contractsvrijheid door collectiefrechtelijke wetgeving (1.6).

De negentiende eeuw stond in het teken van de toenemende industrialisatie. Grote groepen arbeiders werkten lange dagen in fabrieken tegen schamele beloning en onder miserabele arbeidsomstandigheden. Om de arbeidsomstandigheden te verbeteren werd in 1895 de Veiligheidswet aangenomen. De arbeidsverhouding was echter lange tijd nog niet gereguleerd en viel onder de huur en verhuur van diensten. De vaststelling van het loon was uitkomst van individuele onderhandelingen. Dat de arbeider niet in een al te rooskleurige onderhandelingspositie verkeerde, zal niemand ontkennen; de vraag naar werk was groter dan het aanbod. Dientengevolge was de welvaart onder de arbeidende klasse gering. Wel bestond – als uitkomst van de Franse Revolutie van 1789 – individuele contractsvrijheid voor alle partijen.

Individuele contractsvrijheid ligt in het verlengde van de partijautonomie, ofwel het zelfbeschikkingsrecht. Contractsvrijheid brengt volgens Asser/Hartkamp met zich mee “dat men bij het effectueren van de autonomie niet wordt belemmerd gebruik te maken van de mogelijkheid met behulp van een wilsverklaring bepaalde rechtsgevolgen in het leven te roepen”. Dit betekent dat eenieder vrij is al dan niet een overeenkomst aan te gaan en de contractspartij te kiezen. Ook brengt contractsvrijheid mee dat men zelf de inhoud, werking en voorwaarden van de overeenkomst mag vaststellen, en deze al dan niet aan een vorm kan binden of onderwerpen aan gekozen wetgeving.<sup>1</sup>

---

1 A.S. Hartkamp, *Mr. C. Asser's Handleiding tot de beoefening van het Nederlands burgerlijk recht. 4. Verbintenissenrecht. Deel II. Algemene leer der overeenkomsten*, Deventer: Kluwer 2005, nr. 31.

Contractsvrijheid bracht niet iedereen welvaart en geluk. Tegen deze achtergrond deden zich twee ontwikkelingen voor. Ten eerste begonnen arbeiders zich aaneen te sluiten in vakverenigingen. Ten tweede ontstond de eerste wetgeving waarin getracht werd de positie van de zwakker geachte contractspartij te versterken door dwingendrechtelijke wetsbepalingen. De regeling van de arbeidsovereenkomst en van de collectieve arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek (BW) vormden het begin van de regulering van arbeidsverhoudingen. Niet langer werd voorzien in de absolute bescherming van individuele vrijheidsrechten. Sterker nog: de regeling in het BW maakte – en maakt – inbreuk op de individuele contractsvrijheid. De grond hiervoor is de beschermingsgedachte.

De bescherming door het BW is één van de pijlers van het arbeidsrecht<sup>2</sup> en strekt zich uit over de belangen van de economisch zwakker geachte contractspartij. Daar deze zich kan laten vertegenwoordigen in het arbeidsvoorwaardenoverleg door vakorganisaties strekt de wettelijke bescherming zich ook uit over de overeenkomst die is gesloten tussen vakorganisaties en werkgevers(verenigingen); over de collectieve arbeidsovereenkomst. De collectieve arbeidsovereenkomst beperkt de individuele contractsvrijheid van degenen die gebonden zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst.

In dit hoofdstuk staat centraal welke argumenten er ten tijde van het tot stand komen van de wetgeving zijn gewisseld pro en contra de beperking van de individuele contractsvrijheid door collectiefrechtelijke wetgeving. Niet alleen de cao als collectief ordeningsinstrument komt in dit hoofdstuk ter sprake. Ook zal worden gekeken naar de avv, de mogelijkheden die de WOR biedt (ondernemingsovereenkomst) en de bedrijfsregeling die mogelijk wordt gemaakt door art. 7:613 BW. Voor de meer recente geschiedenis van deze instrumenten verwijs ik naar de volgende hoofdstukken.

## 1.2 Cao

### 1.2.1 Achtergrond

De voorlopers van de eerste vakbonden – de steunfondsen – ontstonden in de jaren vijftig van de negentiende eeuw om bescherming te bieden aan de arbeiders tegen de risico's van de industriële economie. In 1861 werd in Amsterdam de eerste plaatselijke bond gesticht met als doel steun te verlenen aan werkloze drukkers. Deze drukkersbond stichtte ook de eerste landelijke vakbond in 1866. Dit was de Algemene Nederlandse Typografenbond. Vanaf dat moment gingen arbeiders zich in verschillende bedrijfstakken in versneld tempo organiseren.<sup>3</sup>

In 1871 werd de eerste landelijke vakcentrale opgericht, het Algemeen Nederlands Werkliedenverbond, ANWV. In 1877 scheidten protestantse arbeiders zich af

2 P.F. van der Heijden & F.M. Noordam, *De waarde(n) van het sociaal recht. Over beginselen van sociale rechtsvorming en hun werking* (Handelingen Nederlandse Juristen-vereniging 2001-I), Deventer: W.E.J. Tjeenk Willink 2001, p. 85.

3 J.P. Windmuller, C. de Galan & A.F. van Zweeden, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht: Het Spectrum 1983, p. 18-19.

onder de naam Patrimonium. Ook werd het ANWV verder uitgedund door het opstappen van de socialistische leden. Zij verenigden zich in de Sociaal Democratische Bond (SDB), onder leiding van Domela Nieuwenhuis. Op het internationale socialistische congres in 1891 in Brussel werd benadrukt dat in ieder land een nationaal arbeiderssecretariaat zou moeten worden opgericht. De Nederlandse socialisten gaven als één van de weinigen gehoor aan deze oproep en zo werd in 1893 het Nationaal Arbeiders-Secretariaat (NAS) opgericht, dat diende als een overkoepelende organisatie voor de verschillende vertakkingen van de arbeidersbeweging. Een jaar later maakten enkele socialistische leiders zich los uit de SDB en richtten de SDP (Sociaal Democratische Arbeiderspartij) op. Ook deze bond voegde zich bij het NAS. Gelijktijdig ontwikkelden de confessionele en katholieke vakverenigingen zich.<sup>4</sup>

In 1906 werd door zo'n vijftien landelijke vakbonden het Nederlands Verbond van Vakverenigingen (NVV) opgericht. Deze centrale federatie telde bij oprichting 19.000 leden. Het ledental verdubbelde zich elke vier jaar. In 1909 werd vervolgens het Christelijk Nationaal Vakverbond opgericht. Deze federatie telde bij aanvang een kleine 6000 leden. Tot slot telden de katholieke vakbonden die bijeengebracht waren in het centrale Bureau voor de Rooms-Katholieke Vakorganisatie bij aanvang in 1909 zo'n 9000 leden.<sup>5</sup>

Nadat reeds sinds enkele jaren cao's werden afgesloten (de eerste cao dateert van 1894 en werd afgesloten in de Amsterdamse bouw), ontstond de behoefte aan een wettelijke regeling van de 'collectieve arbeidsovereenkomst'. In 1907 kwam de Wet op de Arbeidsovereenkomst tot stand. Deze wet verkreeg een plaats binnen het BW en gaf voor het eerst speciale regels met betrekking tot de arbeidsovereenkomst, waardoor de arbeidsovereenkomst niet meer alleen onder het algemene contractenrecht (of huurrecht) viel. In de Wet op de Arbeidsovereenkomst werd een beperkte regeling met betrekking tot de cao opgenomen.

#### *Art. 1637n BW*

In 1907 werd art. 1637n in het Burgerlijk Wetboek opgenomen. Dit artikel regelde de verhouding tussen de individuele arbeidsovereenkomst en de cao en regelde tevens het rechtsgevolg van een afwijking van de cao (waardoor beide partijen gebonden zijn) in een individuele arbeidsovereenkomst. Met art. 1637n BW was Nederland één van de eerste landen ter wereld die de cao wettelijk als rechtsfiguur erkende. Alleen het Zwitserse kanton Genève was eerder, met een regeling in 1904.<sup>6</sup>

De tekst van art. 1637n BW (oud) luidde als volgt:

“Elk beding tusschen den werkgever en den arbeider, strijdig met eene collectieve arbeidsovereenkomst, door welke zij beide gebonden zijn, zal op de daartoe strekkende vordering van ieder

4 J.P. Windmuller, C. de Galan & A.F. van Zweeden, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht: Het Spectrum 1983, p. 20-25.

5 J.P. Windmuller, C. de Galan & A.F. van Zweeden, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht: Het Spectrum 1983, p. 45.

6 T. van Peijpe, *De ontwikkeling van het loonvormingsrecht*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 1985, p. 111.

dergenen die bij de collectieve arbeidsovereenkomst partij waren, met uitsluiting evenwel van den werkgever zelve worden nietig verklaard.

Onder collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan eene regeling, getroffen door eene of meer werkgevers of eene of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werkgevers, met eene of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van arbeiders, omtrent arbeidsvoorwaarden, bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten in acht te nemen.”

Aanvankelijk had de Minister van Arbeid Loeff in zijn wetsontwerp niet de intentie ook iets te regelen met betrekking tot de cao. Hij was ervan overtuigd dat het vakverenigingswezen eerst een hogere graad van ontwikkeling moest hebben bereikt voordat overgegaan kon worden tot het regelen van de collectieve arbeidsovereenkomst. In Nederland hadden de vakverenigingen – in vergelijking met het buitenland – “nog niet een zeer gewichtige beteekenis”<sup>7</sup> Daarbij stelde de minister dat het ondenkbaar was enkel de collectieve arbeidsovereenkomst te regelen, zonder dat daarbij aandacht zou worden besteed aan verwante onderwerpen. Hij dacht hierbij aan “de verplichte vakorganisatie, de civielrechtelijke verantwoordelijkheid der vakverenigingen, en de beslechting van economische geschillen uit het arbeidscontract voortvloeiende door scheidsgerichten, zonder dat aan het arbeidscontract zelve strafrechtelijke sanctie zou worden gegeven”.<sup>8</sup> Onder druk van een meerderheid van de Kamer is uiteindelijk art. 1637n toch toegevoegd aan het wetsontwerp.

Tussen het opnemen van art. 1637n in het BW (1907) en het tot stand komen van de Wet CAO in 1927 verstreken twintig jaren. In de tussentijd is op verschillende wijzen getracht tot een nadere regeling van de cao te komen. Een belangrijk obstakel in de discussie vormde de vraag of nu moest worden overgegaan tot privaatrechtelijke of tot publiekrechtelijke regeling van de cao. Met ‘privaatrechtelijk’ werd bedoeld op een regeling zoals wij die nu kennen in de Wet CAO; een wet die een verbintenisrechtelijke relatie tussen partijen schept bij aanwezigheid van een cao. Met ‘publiekrechtelijk’ werd bedoeld op een wet waarbij iets als de algemeenverbindendverklaring (avv) werd geregeld; hiervoor was een besluit van een publiekrechtelijk bestuursorgaan vereist. De wettelijke regeling van de avv kwam pas in 1937 tot stand; het ontstaan van deze wet wordt in § 1.3 behandeld.

#### *1920 Voorontwerp Heemskerk*

Om tot een nadere wettelijke regeling van de cao te komen werd in 1920 het voorontwerp Heemskerk-Aalberse voorgelegd aan de Hoge Raad van Arbeid. Deze raad was in 1919 door de regering opgericht om te dienen als permanente plaats van overleg tussen de overheid, het bedrijfsleven en de georganiseerde werknemers. De Hoge Raad van Arbeid telde zo’n veertig tot vijftig leden, waaronder vertegenwoordigers van de vier grootste werkgeversverenigingen, de grootste drie vakcentrales en

7 Memorie van Toelichting, § 4, in: A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 469.

8 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 470.

enkele onafhankelijke leden (zowel deskundige hoogleraren als hoge ambtenaren van verschillende ministeries).<sup>9</sup>

Het voorontwerp Heemskerk was opgezet om aan het BW te worden toegevoegd als een nieuwe "Zevende Titel B van Boek III". In het voorgestelde art. 1637n BW werd de nietigheid van rechtswege geregeld van met de cao strijdige bedingen. De nietigheid van strijdige bedingen zou zowel door de vakorganisaties als door de leden kunnen worden ingeroepen; tevens zouden de vakorganisaties schadevergoeding kunnen vorderen voor schade die door hun leden was geleden. Verder zouden werkgevers de bepalingen van de cao ook moeten toepassen op ongeorganiseerde werknemers. Daarbij bleven werknemers ook na het einde van hun lidmaatschap gebonden aan de lopende cao.<sup>10</sup>

Uit het advies van de HRvA bleek dat een meerderheid van de leden geen voorstander was van de voorgestelde nadere regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst in het BW. Argumenten daarvoor waren dat het ontwerp te beperkt was, omdat het geen ruimte bood aan verschillende elementen waaraan dringende behoefte bestond, zoals de avv en de staking. Daarbij kwam dat het ontwerp ook enige zaken bevatte die volgens de tegenstanders niet in het BW pasten, zoals een regeling op grond waarvan de werkgever de cao ook toe diende te passen op ongebonden werknemers. Een grote meerderheid stelde dat nadere regeling van de collectieve arbeidsovereenkomst in een aparte wet de voorkeur zou verdienen boven het inlassen van enkele artikelen in het BW.<sup>11</sup>

#### 1927 Wet CAO

Op 22 september 1926 werd het wetsontwerp voor de Wet CAO ingediend door de Ministers Donner (Justitie) en Slotemaker de Bruïne (Arbeid). In het parlementaire debat over de Wet CAO werd regelmatig gediscussieerd over het feit dat de individuele contractsvrijheid van zowel werkgevers als werknemers wordt beperkt door de werking van de cao. Eén van de meest in het oog springende eigenschappen van de collectieve arbeidsovereenkomst is het feit dat de collectiviteit voorrang krijgt boven het individu.<sup>12</sup> Het betreft hier een specifieke manier van beperken van de individuele contractsvrijheid. Hoewel de contractsvrijheid in het systeem van het Burgerlijk Wetboek als principe vooropstaat zijn hier uitzonderingen op. Zowel in het huurrecht als in het meer recente consumentenrecht, is gekozen voor een inbreuk op de contractsvrijheid. Veelal werd dit gedaan uit oogpunt van bescherming van de zwakker geachte contractspartij.<sup>13</sup>

Om welke redenen werd nu ten tijde van het tot stand komen van de Wet CAO gekozen voor deze voorrang van collectieve regelingen boven individuele overeen-

9 J.P. Windmuller, C. de Galan & A.F. van Zweeden, *Arbeidsverhoudingen in Nederland*, Utrecht: Het Spectrum 1983, p. 66.

10 T. van Peijpe, *De ontwikkeling van het loonvormingsrecht* (diss. Amsterdam (UvA)), Nijmegen: Ars Aequi Libri 1985, p. 181-182.

11 Hooge Raad van Arbeid, *Advies over het voorontwerp eener burgerlijkrechtelijke regeling der collectieve arbeidsovereenkomst*, nr. 210, 13 juli 1920, p. 1-2.

12 *Handelingen II 1926/27*, 166, nr. 4, p. 3.

13 Zie hierover: T. Hartlief & C.J.J.M. Stolker (red.), *Contractsvrijheid*, Deventer: Kluwer 1999.

komsten? In de Memorie van Toelichting werd hierover het volgende naar voren gebracht:

“Dit is dus het beginsel: het lidmaatschap der vereeniging brengt mede gebondenheid aan de c.a. [collectieve arbeidsovereenkomst; EK]. De uitwerking van dit beginsel zal verschillend zijn, al naarmate men meer of minder waardering heeft voor het instituut der c.a. en al naarmate men meent, dat op dit terrein de vrijheid van het individu moet wijken voor de wensch der collectiviteit. Het onderhavige ontwerp wil de c.a. eenigszins versterken. Daarvan zijn de artt. 9,10 en 11 mede een uitvloeisel. Wie lid is eener vereeniging weet van te voren, dat het mogelijk is, dat hij door eene c.a. zal worden gebonden. Wil hij dit gevolg niet, dan trede hij niet tot die vereeniging toe. In zooverre wordt de individuele vrijheid volledig gerespecteerd. Doch wie lid is eener vereeniging, drage met de lusten, welke het lidmaatschap medebrengt, ook de daaraan verbonden lasten. Een stelsel, volgens hetwelk men lid kan blijven eener vereeniging, doch zich tevens kan onttrekken aan de c.a. is halfslachtig.”<sup>14</sup>

In het verdere debat stelde minister Slotemaker de Bruïne dat hij de grote kracht van de collectieve arbeidsovereenkomst hierin zoekt dat deze gestalte geeft aan de overtuiging dat er overleg nodig is tussen werkgevers en werknemers. Dit staat tegenover het zuivere individualisme van werkgever en werknemer. De collectieve arbeidsovereenkomst geeft volgens hem aan dat dit overleg niet alleen moet worden gevoerd tussen een werkgever en zijn arbeiders, maar ook tussen een of meer patroons en arbeiders die landelijk georganiseerd zijn. “Dat is nu naar mijn overtuiging voor den arbeider van zeer grote beteekenis, omdat daardoor de arbeidersmassa krijgt dat organisme, dat zij noodig heeft om te kunnen handelen.”<sup>15</sup>

Over een wettelijke regeling van de cao volgde nog een langdurige discussie. Deze discussie zal worden weergegeven door achtereenvolgens de belangrijkste argumenten te belichten, waarbij grofweg wordt onderscheiden in argumenten vanuit drie verschillende stromingen, te weten, sociaal-democraten, liberalen en confessionelen. Apart wordt aandacht besteed aan hetgeen de regering voor ogen stond. Eerst komen de voorstanders aan het woord, vervolgens de tegenstanders.

### 1.2.2 Voorstanders

*Discussie 1907: art. 1637n BW*

De voorstanders van de wettelijk regeling van de cao in het BW gaven verschillende argumenten voor beperking van de individuele contractsvrijheid. Zo stelden leden van de SDAP dat de Franse Revolutie weliswaar alle beperkende bepalingen ten aanzien van arbeid ophief, maar dat daarvoor in de plaats slechts enkele onbeduidende bepalingen over het arbeidscontract waren opgenomen in het burgerlijk recht. Vrijheid en gelijkheid van de werkman in verhouding tot zijn patroon heeft dit niet gebracht. “Het is een bekend feit, dat slechts de werkman, die door groote capaciteiten een soort van monopolie bezit, indien hij individueel optreedt, eenigen invloed op de hem geboden arbeidsvoorwaarden kan oefenen; de overigen moeten accepteren, wat hun wordt aangeboden.”<sup>16</sup>

<sup>14</sup> *Handelingen II 1926/27*, 166, nr. 4, p. 5.

<sup>15</sup> *Handelingen II 1926/27*, 166, p. 2034.

<sup>16</sup> J.H. van Zanten, ‘De zogenaamde CAO’, *Rechtsgeleerd Magazijn* 1903, XXII, p. 494.

Een wettelijke regeling zou werknemers het voordeel brengen dat zij als gelijken van de werkgevers werden beschouwd en in staat werden gesteld invloed op de arbeidsvoorwaarden uit te oefenen, terwijl het niveau van de arbeidsvoorwaarden ook niet meer door onderlinge concurrentie kon worden verlaagd. Voorts zou een wettelijke regeling werkgevers het voordeel verschaffen dat de arbeidsvoorwaarden voor allen gelijk worden, waardoor onderlinge concurrentie wordt verminderd. Ten slotte zou de gehele bedrijfstak kunnen opbloeien, doordat de collectieve arbeidsovereenkomst rust brengt, doordat stakingen achterwege blijven.<sup>17</sup>

Tevens brachten de sociaal-democraten naar voren dat het algemeen belang er niet mee gediend zou zijn als werknemers en werkgevers als partijen tegenover elkaar zouden blijven staan:

“En wat is nu in beider welbegrepen belang? Om steeds in krijg met elkander te verkeren? Om als twee honden te vechten om het been, ten einde er den derden (den buitenlander) mede te zien weglopen? Neen, dat is de weg niet; maar wel om te komen tot samenwerking, waarbij beider belangen worden behartigd (...) een samenwerking van die beiden, die toch samen het bedrijf uitoefenen, ten einde het bedrijf te bevorderen en vooruit te brengen, om het hoofd te bieden aan den buitenlandschen mededinger en de gemeenschappelijke belangen te behartigen, opdat er tevredenheid zal zijn onder alle belanghebbenden.”<sup>18</sup>

De sociaal-democraten pleitten ervoor het wetsontwerp aan te nemen om de ontwikkeling van de vakorganisatie op een hoger plan te tillen. Door een verdere formalisering en een sterke leiding kan de vakorganisatie tot “een weldaad” worden voor de maatschappij. “Terwijl zij aan den eenen kant de gemeenschappelijke rechten verdedigt en belangen bevordert, treedt zij op tegen verkeerd individualisme en ziet zij scherp toe op haar leden, omdat zij gevoelt, dat haar goede naam en haar invloed afhangt van het goede gedrag harer leden.” Als voorbeeld werd aangehaald “de prachtige organisatie van het Algemeen Nederlandsch Diamantbewerksbond, dat de tucht onder zijn leden meesterlijk weet te handhaven”.<sup>19</sup>

Op de liberale bezwaren dat door de wettelijke regeling van de cao de tirannie van de meerderheid wordt ondersteund, antwoordde Minister van Justitie Van Raalte dat dat op hem niet zoveel indruk maakt. De collectieve regeling maakt dat het individu onderworpen kan worden aan de wil van de collectiviteit. Een tirannie van de minderheid was in zijn ogen nog veel onwenselijker. “(...), welk een onmogelijke toestand het zoude zijn, dat als een vakvereniging van duizend leden een regeling wenscht in het belang van alle leden en van de nijverheid, één lid kan zeggen: dat zal niet gebeuren. Dat is toch aan de zaak een proportie geven die zij niet heeft. Laten wij dat niet doen.”<sup>20</sup>

De regering stelde in haar antwoord aan de Eerste Kamer dat het inderdaad niet zelden voorkomt dat in de collectiviteit de individuele verantwoordelijkheid zoekraakt; het geweten zou hierdoor kunnen worden verzwakt. Bij de collectieve arbeidsovereenkomst – zo stelde de regering – is hiervan echter geen sprake. Dit

17 J.H. van Zanten, ‘De zogenaamde CAO’, *Rechtsgeleerd Magazijn* 1903, XXII, p. 495.

18 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 549

19 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 548.

20 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 530.

komt door het feit dat het bestuur van de vakvereniging een eigen speciale verantwoordelijkheid draagt. Wel zal invoering van de cao

“(…) leeren den persoonlijken, vaak bandeloozen wil te onderwerpen aan dien der collectiviteit; men zal inzien dat om iets goeds tot stand te brengen, om de welvaart zijner gelijken te bevorderen, men niet in ieder opzicht zal kunnen doen wat men zelf zoude willen, doch wat de collectiviteit in aller belang raadzaam acht. De opvoedende kracht, van de collectieve arbeidsovereenkomst uitgaande, zal niet enkel den industrieele vrede bevorderen, maar ook buiten het gebied der arbeidsovereenkomst heilzaam kunnen werken”.<sup>21</sup>

In de Eerste Kamer werd door de sociaal-democraten opgemerkt, dat art. 1637n BW een bescheiden wenk is in de richting waarin gevaren diende te worden. Hierbij werd gewezen op het belang van het ondersteunen van de ontwikkeling van de collectieve arbeidsovereenkomst, omdat die in het belang van zowel werkgever als werknemer was. Er werd betoogd dat het in ieders belang was te komen tot samenwerking om de concurrentie vanuit het buitenland het hoofd te kunnen bieden en om te komen tot tevredenheid aan alle zijden.<sup>22</sup>

#### *Discussie 1927: Wet CAO*

De sociaal-democraten stelden dat zowel ondernemers als werknemers gebaat zijn bij perioden van zekerheid en rust, zoals die door het collectieve contract worden gewaarborgd. Herhaalde conflicten ondermijnen volgens hen op den duur iedere bedrijfstak. Het collectieve contract vermindert het aantal conflicten, verlengt de duur van het conflict en vergroot de omvang van het conflict. Dit is volgens de sociaal-democraten te verkiezen boven “den contractloozen toestand, welke meestal een guerilla-oorlog met zich brengt. Bij collectieve contracten komen alleen de grote conflicten die onvermijdelijk zijn”. De klassenstrijd neemt hierdoor een vorm aan die minder verwoestend werkt.<sup>23</sup>

Met betrekking tot de dwang die van de collectieve arbeidsovereenkomst uitgaat was de opvatting van de sociaal-democraten dat dit een geoorloofde dwang was. Wanneer de overgrote meerderheid zich eenmaal heeft georganiseerd, dan is een individualistisch optreden waarmee men zich probeert te onttrekken aan de organisatie niet meer toelaatbaar. “Niemand heeft het recht zich te onttrekken aan datgene, wat door de gemeenschap als het belang dier gemeenschap wordt gevoeld.”<sup>24</sup>

De anti-revolutionairen waren eveneens voorstander van de inperking van de individuele contractsvrijheid. Zij betoonden zich wars van het belang dat aan de individuele vrijheid werd gehecht.

“(…) in den tijd van onze vaders kende men dat individualisme niet. In den tijd van de vaders was er verplichte organisatie en sterke Overheidsbemoeying en was er ook in zekeren zin ‘bindendverklaring’. Want de stadskeuren, die men had vastgesteld, waren in hun wezen niets anders dan de regelen, die door de vakorganisaties voor de bedrijven waren vastgesteld. Die waren

21 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 543-544.

22 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 549.

23 *Handelingen II 1926/27*, 166, p. 2014.

24 *Handelingen II 1926/27*, 166, p. 2036.



in die keuren verplicht gesteld. In den tijd van de vaders moest men van dat individualisme niets hebben. Men begreep, dat de arbeidsvoorwaarden niet op zuiver individualistische wijze konden worden vastgesteld, omdat de handeling van den een invloed heeft op de gedraging van den ander.”<sup>25</sup>

Het individualisme volgde niet uit het Christelijke geloof, maar was het gevolg van denkbeelden die in de Franse Revolutie werden gepredikt. Groot bezwaar was dat voor christelijk werd aangezien wat eigenlijk het gevolg was van een liberale (“wil men revolutionaire”) maatschappijbeschouwing. Om deze reden konden de anti-revolutionairen steun verleunen aan het wetsontwerp.

### 1.2.3 Tegenstanders

*Discussie 1907: art. 1637n BW*

Een belangrijk onderwerp van discussie was de *gebondenheid* van partijen aan de collectieve arbeidsovereenkomst. In de algemene privaatrechtelijke leer geldt dat men weet waaraan men zich committeert. Een rechtshandeling vereist een op rechtsgevolg gerichte wil die zich door een (ondubbelzinnige) verklaring heeft geopenbaard.<sup>26</sup> In het geval van de collectieve arbeidsovereenkomst is dit volledig anders. Partijen worden gebonden door een overeenkomst waarbij zij zelf geen partij zijn, maar waaraan zij door hun lidmaatschap van een vakvereniging wel gehouden zijn. Een dergelijke regeling vormde een afwijkende rechtsfiguur binnen het Burgerlijk Wetboek.

Het waren vooral de confessionelen, die bezwaar hadden tegen de regeling. Zij misten de waarborg dat de arbeider niet gebonden zal raken door een collectieve arbeidsovereenkomst, die niet van tevoren aan hem is bekend geworden. Naar voren werd gebracht dat de wet met betrekking tot het reglement wel een waarborg kende, doordat een arbeider niet gebonden raakt aan een reglement dat niet vooraf aan hem is bekendgemaakt. Daarom wilden de confessionelen een bepaling toevoegen op grond waarvan de wet nadere regels kan stellen omtrent het tot stand komen van collectieve arbeidsovereenkomsten en omtrent de wijze waarop de daarbij betrokken personen gebonden worden.<sup>27</sup>

Het gebonden zijn aan een bepaalde overeenkomst en het daarmee terzijde stellen van de contractsvrijheid vergde duidelijkheid volgens de confessionele afgevaardigden. Volgens de confessionelen was niet goed doordacht wat de juridische term ‘gebondenheid’ impliceerde.

“Wij hebben gisteren van den Minister (...) gehoord, dat de beteekenis van dit woord ‘gebonden’ eigenlijk een klein beetje in de lucht hangt. Toen gesproken werd over goede trouw en over het onzedelijke van in strijd te handelen met de collectieve arbeidsovereenkomst, indien men zich gebonden heeft als lid van die vereeniging, heeft men gezegd: welnu, de rechter zal eventueel moeten uitmaken in hoever men gebonden is ja dan neen.”<sup>28</sup>

<sup>25</sup> *Handelingen II 1926/27*, 166, p. 2043.

<sup>26</sup> Zie art. 3: 33 BW.

<sup>27</sup> A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 497-498.

<sup>28</sup> A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 526.

Het oorspronkelijke wetsvoorstel kende een ruime regeling ten aanzien van de gebondenheid. In dit voorstel hoefden niet zowel werkgever als werknemer lid te zijn van een cao-sluitende partij. Dit was vergelijkbaar met het huidige art. 14 Wet CAO. Tegen dit voorstel kwam bezwaar. Zo gaf minister Van Raalte het voorbeeld van ongeorganiseerde arbeiders die naar de stad Amsterdam zouden trekken, omdat de lonen daar hoger waren. Een werkgever zou daar niet voor hoeven op te draaien volgens de minister. Daarop werd de ruime regeling vervangen door een meer restrictieve regeling; volgens deze regeling ontstond alleen gebondenheid aan de cao als beiden partij zijn.<sup>29</sup>

Met betrekking tot de verhouding collectiviteit-individu toonde de parlementariër Van Idsinga (CHU) zich een fel tegenstander van de beperking van de individuele contractsvrijheid. Hij wenste te “verhinderen dat vakverenigingen met haar collectieve arbeidsovereenkomsten slagboomen worden tegen de individuele vrijheid van de leden. Die vrijheid gaat mij boven alle maatschappelijke verhoudingen”.<sup>30</sup> Vervolgens ging de discussie over de vraag of men zich als vakverenigingslid nog kan terugtrekken als lid, waardoor men zou kunnen voorkomen gebonden te zijn aan een collectieve arbeidsovereenkomst die men afwijst. Door de Commissie van Rapporteurs werd aangevoerd dat dit in strijd zou zijn met het beginsel van de goede trouw. Als mensen zich na het sluiten van de cao nog aan de werking daarvan kunnen onttrekken, dan is er geen draagvlak. Van Idsinga antwoordde:

“Ik acht zeer zeker de goede trouw een van de eerste zedelijk eischen, welke hoog moeten worden gehouden. Maar het wil mij voorkomen, dat het niet doenlijk is om elke zedelijke verplichting te maken tot een volkomen rechtsverplichting. Een bezwaar om dat te doen ontmoet men steeds waar men, om het doel te kunnen bereiken, de individuele vrijheid te zeer en te onnodig aan banden zou leggen.<sup>31</sup> (...) Ik vindiceer de vrijheid voor elk lid eener vereeniging om zich in zijn particuliere aangelegenheden niet te storen aan de afspraken door zijn vereeniging gemaakt, wanneer hij die afspraken afkeurt of het er niet mede eens is. Dit wensch ik als een algemeen en fundamenteelen regel erkend te zien.”<sup>32</sup>

Ook bij de behandeling in de Eerste Kamer werd discussie gevoerd over de vraag of het aan de overheid is om de individuele vrijheid aan banden te leggen ten gunste van de overeenkomsten die door vakverenigingen gesloten worden. In het Voorlopig Verslag van de Eerste Kamer stelden tegenstanders van confessionele achtergrond dat het op de voorgrond schuiven van het begrip van een met een autonomen wil bezield, handelende collectiviteit, de weg opent voor verkeerde ontwikkelingen. In de collectiviteit zou de individuele verantwoordelijkheid zoekraken, waardoor het geweten verzwakt zou worden.<sup>33</sup>

Aan liberale zijde bestond de angst dat de vakverenigingen zich zouden ontwikkelen tot een “staat in den Staat”. Hierbij werd als voorbeeld genoemd dat de vakvereniging van diamantbewerkers wilde verbieden dat leerlingen die buiten

29 R. Knecht e.a. (red.), *Instituten van de arbeidsmarkt: een retrospectieve studie*, Den Haag: OSA 1995, p. 14.

30 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 515.

31 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 517.

32 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 518.

33 A.F. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag 1907, deel I, p. 540.