

## Een wandeling door CAO gebied

### Inleiding

1

Een werkgever en een werknemer kunnen op een groot aantal manieren met een CAO te maken krijgen. Hierna zal worden geprobeerd een overzicht te geven.

Een CAO als is voldaan aan de bepalingen in de Wet op de loonvorming.<sup>1</sup>

2

#### **De werkgever en de werknemer zijn beiden gebonden**

De CAO bepaalt de inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst. Een afspraak tussen de werkgever en de werknemer dat de CAO van toepassing is op de arbeidsovereenkomst is overbodig. Afspraken in strijd met de CAO (ten nadele van de werknemer) zijn nietig. Nietig is ook een met de CAO strijdige afspraak gemaakt tijdens de looptijd van de CAO met werking vanaf het tijdstip dat de CAO expireert.<sup>2</sup>

De gebonden werknemer heeft zelf de mogelijkheid nakoming van de CAO door de werkgever te vragen. Na afloop van de CAO *werkt* de CAO *na*, d.w.z. werkt de CAO *door* in de individuele arbeidsovereenkomst.<sup>3</sup> In een opvolgende CAO zal doorgaans de bepaling voorkomen dat die CAO van kracht is op en vanaf het tijdstip dat de oude CAO expireerde. Aldus volgen de CAO's elkaar op en ontstaat er geen vacuüm. Zijn er in de tussentijd afspraken gemaakt die strijdig zijn met de bepalingen van de opvolgend CAO dan zijn die afspraken alsnog nietig.<sup>4</sup> Mocht de opvolgend CAO in tijd niet aansluiten dan zijn de afspraken in strijd met die CAO nietig vanaf het tijdstip dat de opvolgend CAO gaat werken.

2a

#### **CAO is algemeen verbindend verklaard**

Voor een gebonden werkgever en een gebonden werknemer heeft een algemeen verbindend verklaarde CAO geen extra werking.

Het ministerieel besluit een CAO algemeen verbindend te verklaren is een daad van wetgeving. Dat betekent dat de Hoge Raad kan toetsen of de werkgever en de werknemer bij de uitvoering van de CAO het recht goed hebben toegepast.

Een niet gemakkelijk punt is of CAO-partijen door tussentijds nadere afspraken te maken de werking kunnen ontnemen aan een voor langere tijd algemeen verbindend verklaarde (bepalingen van een) CAO? Als de CAO algemeen verbindend is verklaard dan geldt de CAO dwingend voor zowel de werkgever als de werknemer, in de omvang waarin de CAO algemeen verbindend is verklaard en voor de duur van die algemeen verbindendverklaring. De CAO bepalingen die algemeen verbindend zijn verklaard werken niet na.<sup>5</sup> De arbeidsovereenkomst, waarop al of niet een CAO van toepassing was, herleeft.

<sup>1</sup> art. 4 leden 2 en 3 van de Wet op de loonvorming. De CAO moet worden ingezonden naar het Ministerie van SZW én Ministerie verzendt naar de CAO partijen een kennisgeving van inzending

<sup>2</sup> Hoge Raad 28 mei 1999 NJ 1999-509 (Huijterjans/ Kuypers). In het arrest is ook beslist dat een individuele werknemer niet is gebonden aan een door een meerderheid van de werknemers tijdens een door de werkgever met het voltallig personeel gehouden vergadering genomen beslissing over loonsverlaging. Het gaat er om of uit zijn verklaringen of gedragingen kan worden afgeleid dat de werknemer het er mee eens was.

<sup>3</sup> De werkgever en de werknemer zijn wel vrij om van de CAO afwijkende afspraken te maken

<sup>4</sup> Hoge Raad 27 maart 1998, NJ 1998-709 (FNV/ Kuijpers)

<sup>5</sup> Hoge Raad 18 januari 1980 NJ 1980-348 (Hom/ Hop) Nog bevestigd in Hoge Raad 10 januari 2003 RvdW 2003-12 (Rode Kruis ziekenhuis) Uitzondering: Hoge Raad 28 januari 1994, NJ 1994-420 (Beenen/ Vanduho) en Hoge Raad 7 juni 2002 NJ 2003-175 (Luitjens / J.B. Groothandel)

### **De werkgever en de werknemer denken beiden te zijn gebonden**

Een werkgever en een werknemer kunnen denken gebonden te zijn, terwijl zij het niet meer zijn. Het metaalbedrijf van de werkgever is geleidelijk een handelsonderneming geworden. Als de werkgever lid is van een partij die een CAO Metaal heeft afgesloten, is hij in feite lid van een verkeerde partij en is het een verkeerde CAO voor de werkgever. Als de "CAO" van toepassing is verklaard door de werkgever en de werknemer dan geldt de CAO niet als zodanig maar als het gekozen pakket arbeidsvoorwaarden dat op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. In een dergelijk geval is het goed mogelijk dat de werkgever valt onder de werkingssom van een *andere* CAO en dat die CAO algemeen verbindend is verklaard. Gevolg van deze situatie kan zijn dat de werkgever moet overstappen naar CAO regelingen, zoals het gebied van het pensioen, van een andere bedrijfstak.

Uiteindelijk niet gebonden is de werknemer die lid is van een vakvereniging als die vakvereniging bij de CAO onderhandelingen afhaakt en andere vakverenigingen een CAO afsluiten. In dat geval geldt ten opzichte van die werknemer wel art. 14 van de Wet op de CAO.

### **3**

#### **De werkgever is gebonden en de werknemer niet**

De werkgever dient de CAO na te komen<sup>6</sup>. De CAO bepaalt de inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst. Afspraken in strijd met de CAO ten nadele van de werknemer zijn niet toegestaan maar niet nietig. De werknemer heeft als niet gebonden werknemer het recht op onderhandelen met de gebonden werkgever om een van de CAO afwijkend beter resultaat te bereiken.

De niet gebonden werknemer heeft niet zelf de mogelijkheid nakoming van de CAO door de werkgever te vragen<sup>7</sup>, tenzij partijen de CAO in de arbeidsovereenkomst van toepassing hebben verklaard. Dan heeft de werknemer een eigen recht om nakoming af te dwingen.

Een discussiepunt is lang geweest de binding van de ongebonden werknemer aan bepalingen van drie-kwart dwingend recht.<sup>8</sup> Thans moet worden aangenomen dat als een gebonden werkgever en een ongebonden werknemer een CAO op hun arbeidsovereenkomst van toepassing verklaren de ongebonden werknemer "gebonden" is aan de afwijkingen, waarvan de wet bepaalt dat die slechts mogelijk zijn bij CAO waaraan de werkgever en de werknemer gebonden zijn.<sup>9</sup> De Hoge Raad vond zelfs een verwijzing naar een andere CAO van de werkgever voldoende, zonder dat die CAO van toepassing was verklaard. Niet duidelijk is of in geval van alleen de art. 14 van de Wet op de CAO- werking, zonder dat de CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing is verklaard dan wel er in de individuele arbeidsovereenkomst naar wordt verwezen ook leidt tot gebondenheid van de werknemer aan de afwijkingen. De werkgever zal een afwijkende afspraak als het gaat om drie-kwart dwingend recht niet kunnen baseren op zo maar een willekeurige CAO met daarin

---

<sup>6</sup> Art 14 Wet op de CAO

<sup>7</sup> Hoge Raad 7 juni 1957 NJ 1957-527

<sup>8</sup> Op diverse plaatsen in het arbeidsrecht is bepaald dat alleen bij CAO mag worden afgeweken. Bijv. als het gaat om de verlenging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. 5 keer in plaats van de wettelijke 3 keer verlengen, art. 7: 668a lid 5. Of art. 7: 670 lid 8, opzegging tijdens ziekte

<sup>9</sup> Hoge Raad 20 december 2002, NJ 2003- 153 (Bollemeijer/ TPG Post) In deze zaak was de KPN CAO van toepassing verklaard op de individuele arbeidsovereenkomst. Bij het vastleggen van de verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd werd verwezen naar de CAO Briefpost, welke CAO overigens niet van toepassing was verklaard. De afwijking van de wettelijke bepaling van maximaal 3 keer verlengen werd geldig geacht omdat bij het maken van de verlengingsafpraak werd verwezen naar de CAO Briefpost, en omdat die afwijking was neergelegd in een CAO, ook al was die CAO niet rechtstreeks van toepassing. De Hoge Raad moet hebben gedacht dat als de vakverenigingen betrokken zijn bij een CAO afspraak ook de belangen van de niet gebonden werknemers voldoende zijn gewaarborgd.

interessante mogelijkheden van afwijking, maar welke CAO met zijn bedrijfstak of zijn onderneming niets te maken heeft.<sup>10</sup>

Als de CAO algemeen verbindend is verklaard dan geldt de CAO dwingend voor zowel de werkgever als de ongebonden werknemer ook wat betreft de bepalingen van drie-kwart dwingend recht. Afspraken in strijd met de algemeen verbindend verklaarde CAO zijn nietig. De werknemer heeft een eigen recht om nakoming te vragen, over de periode dat de CAO algemeen verbindend is verklaard.

**4**

#### **De werkgever is niet gebonden en de werknemer wel.**

Dan geldt er geen CAO. Art. 14 van de Wet op de CAO geldt niet, omdat die bepaling zich richt tot werkgevers.

Een CAO geldt weer wel als de CAO algemeen verbindend is verklaard.

**5**

#### **De werkgever is niet gebonden en de werknemer ook niet**

Het komt in de praktijk vaak voor dat een ongebonden werkgever een CAO "volgt" in de zin dat de werkgever en de werknemer afspreken dat een bepaalde CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. In dat geval werkt de CAO niet als zodanig en met die CAO strijdige (nadere) afspraken zijn ook geldig. Niet aannemelijk de werknemer is gebonden als het gaat om afwijkingen, waarvan de wet bepaalt dat die slechts mogelijk zijn bij CAO waaraan de werkgever en de werknemer gebonden zijn.

Als de CAO die de werkgever (slechts) volgt expireert, is het de vraag of er sprake is van "nawerking". Immers, de CAO werkt niet als zodanig. Wellicht kan worden gesproken over een "oneigenlijke" nawerking. Als is afgesproken dat de "volg" CAO zoals die luidt en zal luiden op de arbeidsovereenkomst van toepassing is, zou art. 7: 613 BW in beeld kunnen komen nu het zou kunnen gaan om het eenzijdig wijzigen van de arbeidsovereenkomst. Als de "volg" CAO beter wordt, zal het geen probleem zijn. Een flink probleem zou wel kunnen rijzen als de CAO achteruitgaat, of bepalingen gaat bevatten die niet goed passen bij de onderneming van de werkgever. Lastig kan het worden als de "volg" CAO van het toneel verdwijnt of opgaat in een andere CAO. Dan is er helemaal geen kompas meer. Strikt genomen is die CAO, omdat zij er niet meer is, ook niet meer van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Een eenzijdig wijzigingsbeding in de arbeidsovereenkomst, de figuur van de onvoorziene omstandigheden en de redelijkheid en de billijkheid zouden in al die situaties mogelijk uitkomst kunnen bieden. Van belang is het ook dat de werkgever en de werknemer precies zijn in het aangeven van de omvang waarin de "volg" CAO op de arbeidsovereenkomst van toepassing is.

In de situatie van een "gewone" nawerking van een CAO zijn de werkgever en de ( daarvoor al of niet gebonden) werknemer in feite ook niet meer gebonden. Aangenomen zal moeten worden dat de nawerking ook werking heeft voor de ongebonden werknemer als het gaat om afwijkingen, waarvan de wet bepaalt dat die slechts mogelijk zijn bij CAO waaraan de werkgever en de werknemer gebonden zijn. Als er geen nieuwe CAO meer komt dan zal die werking voor de werknemer vervallen.

Als in een periode van "gewone" nawerking in een arbeidsovereenkomst een geëxpireerde CAO van toepassing wordt verklaard, moet worden aangenomen dat er geen CAO van toepassing is, om de eenvoudige reden dat de CAO er niet "is". Een CAO werkt alleen (na) voor werknemers die in dienst zijn op het tijdstip dat de CAO expireert.

In gevallen als hiervoor bedoeld is het goed mogelijk dat de werkgever valt onder de werkingsomvang van een *andere* CAO en dat die CAO algemeen verbindend is verklaard.

---

<sup>10</sup> Zie hierover meer in onderdeel 5 hieronder

## **Overgang van een onderneming**

### **6a**

#### **Vervreemder onderneming is gebonden en de verkrijger ook.**

De hoofdregel is dat na een overgang van een onderneming de CAO die voor de vervreemder geldt eindigt op en vanaf het moment dat de verkrijger van de onderneming gebonden wordt aan een nieuwe CAO.<sup>11</sup> De CAO die voor de vervreemder geldt, eindigt in ieder geval aan het eind van de overeengekomen looptijd.

Als de vervreemder en de verkrijger gebonden zijn aan dezelfde CAO verandert er niets.

Zolang de CAO van de vervreemder geldt, heeft die voorrang op de CAO van de verkrijger. Van de CAO van de vervreemder afwijkende afspraken tussen de verkrijger en de werknemer die is overgegaan zijn nietig dan wel niet toegestaan, afhankelijk van het feit of de werknemers zijn gebonden of niet.

### **6ab**

Als de CAO van de vervreemder algemeen verbindend is verklaard en de CAO van de verkrijger niet dan blijft de algemeen verbindend verklaarde CAO werken tot de verkrijger wordt gebonden aan een nieuwe (opvolgend) CAO dan wel een CAO onder de werking waarvan de verkrijger valt na de overgang van de onderneming algemeen verbindend wordt verklaard. Als de duur waarvoor de CAO van de vervreemder algemeen verbindend is verklaard is gelegen voor het tijdstip waarop bij de verkrijger een nieuw CAO gaat gelden dan wel een CAO onder de werking waarvan de verkrijger valt algemeen verbindend wordt verklaard, zal de hoofdregel van art. 14a van de Wet op de CAO gelden, zoals hiervoor aangegeven.

### **6ac**

Het geval dat de CAO van de vervreemder niet algemeen verbindend is verklaard en de CAO van de verkrijger wel is niet geregeld. Aangenomen moet worden dat de hoofdregel van art. 14a van de Wet op de CAO geldt en dat de CAO van de verkrijger blijft werken tot dat de verkrijger wordt gebonden aan een nieuwe CAO dan wel de CAO van de verkrijger expireert. Niet in de rede ligt dat de algemeen verbindend verklaarde CAO van de verkrijger gaat werken op en vanaf het moment dat de CAO van de vervreemder expireert.

### **6ad**

Het geval dat de CAO van de vervreemder en de CAO van de verkrijger allebei algemeen verbindend zijn verklaard ten tijde van de overgang van de onderneming is evenmin geregeld. De hoofdregel van art. 2a van de Wet AVV zal toepassing vinden in de zin dat de algemeen verbindend verklaarde CAO van de vervreemder niet meer werkt als de verkrijger wordt gebonden aan een nieuwe CAO, ook al is die niet algemeen verbindend verklaard, of de CAO van de verkrijger na de overgang algemeen verbindend wordt verklaard. Lastig is het als de CAO van de verkrijger niet langer algemeen verbindend is en de CAO van de verkrijger nog wel, zonder dat er sprake is van een nieuwe CAO bij de verkrijger dan wel een besluit tot algemeen verbindend verklaring van de CAO van de verkrijger na de overgang van de onderneming. Niet in de rede ligt dat de algemeen verbindend verklaarde CAO van de verkrijger gaat werken op en vanaf het moment dat de CAO van de vervreemder niet langer algemeen verbindend is. Gewacht zal dan moeten worden op een nieuwe CAO bij de verkrijger.

---

<sup>11</sup> Art. 14 a van de Wet op de CAO

## 6b

### **Vervreemder onderneming is niet gebonden en valt niet onder de werking van een CAO en de verkrijger wel.**

In dit geval behoeft art. 14a van de Wet op de CAO geen scheidsrechter te zijn. Op grond van art. 14 van de Wet op de CAO zal de verkrijger zijn CAO moeten toepassen als het gaat om de werknemers die zijn overgegaan, er vanuit gaande dat die werknemers vallen onder de werking van de (ondernemings)-CAO van de verkrijger.

## 6c

### **De vervreemder noch de verkrijger zijn gebonden.**

In dat geval geldt de hoofdregel van art. 7:662 e.v. BW en wordt de verkrijger gebonden aan de rechten en plichten die de vervreemder t.o.v. zijn werknemers heeft. Dat geldt ook voor de rechten en plichten uit een CAO die een ongebonden werkgever die de vervreemder is en een al of niet gebonden werknemer op hun arbeidsovereenkomst van toepassing hebben verklaard. Uiteraard kan de problematiek van CAO's die algemeen verbindend zijn verklaard, zoals hiervoor uiteengezet nog wel een rol spelen.

## 6d

Als de werknemer gebonden is aan de CAO van de vervreemder eindigt de binding op het moment dat de verkrijger wordt gebonden aan een nieuwe CAO dan wel, als de verkrijger niet is gebonden aan een CAO, als de CAO van de vervreemder expireert.<sup>12</sup>

Als de werknemer niet is gebonden aan de CAO van de vervreemder dient de verkrijger als hij is gebonden vanaf het moment van de overgang zijn CAO toe te passen op grond van art. 14 van de Wet op de CAO. Dit geldt overigens ook als de vervreemder niet aan een CAO is gebonden.

Als voor de verkrijger van de onderneming een CAO geldt (en ook als er geen CAO geldt) zal de verkrijger van de onderneming, vanaf het moment dat voor hem een nieuwe CAO gaat werken dan wel na expiratie van de CAO van de vervreemder, te maken krijgen met de nawerking van de CAO van de vervreemder.<sup>13</sup>

Die nawerking zal alleen betekenis hebben als de CAO van de vervreemder op punten "beter" is als de CAO van de verkrijger resp. zijn pakket arbeidsvoorwaarden, als de verkrijger niet is gebonden. De nawerking van de CAO van de verkrijger, als die beter is, spoort ook met de gedachte van het behouden van rechten en plichten. Onevenwichtig, maar wel prettig voor de werknemer, is het als de "betere" CAO van de vervreemder blijft gelden i.v.m. nawerking naast de CAO van de verkrijger die op (andere) punten beter is.

Een complicatie kan nog wel zijn dat een werknemer die als gevolg van de overgang van de onderneming is overgegaan een gebonden werknemer is wat betreft de CAO van de verkrijger.<sup>14</sup> De vraag is dan of de binding van de werknemer aan de CAO van de verkrijger prevaleert boven de nawerking van de CAO van de vervreemder. Aangenomen moet worden dat de CAO van de vervreemder blijft nawerken, hetgeen ook spoort met de gedachte van het behouden van rechten en plichten.

De verkrijger en de werknemer kunnen na de overgang en vanaf het moment dat de CAO van de vervreemder expireert afspreken dat de CAO van de verkrijger op de arbeidsovereenkomst van toepassing is. Het is een kwestie van uitleg van de afspraak of dat betekent dat de nawerking van de CAO van de vervreemder vervalst.

Een verdere complicatie kan zijn dat de CAO van de verkrijger een standaard CAO is, waarvan afwijking ook niet ten voordele van de werknemer mogelijk is. Aangenomen moet

<sup>12</sup> Dat is conform art. 14a Wet op de CAO

<sup>13</sup> Hoge Raad 10 januari 2003 RvdW 2003-12 (Rode Kruis ziekenhuis) gaat uit van nawerking van CAO vervreemder, ook al is de verkrijger aan CAO gebonden

<sup>14</sup> Zie ook: mw me drs S.L. Haasdijk: Gebonden werknemers en nawerking van CAO's bij overgang van onderneming, SMA september 2003 pag. 377 e.v.

worden dat ondanks de standaard CAO de CAO van de vervreemder blijft nawerken nu dat spoort met de gedachte van het behouden van rechten en plichten.

Als de CAO van de vervreemder, die nawerkt, "beter" is en de CAO van de verkrijger wordt na de overgang algemeen verbindend verklaard, dan wel als de verkrijger niet gebonden is maar een CAO onder de werking waarvan de verkrijger valt algemeen verbindend wordt verklaard, dan heeft de algemeen verbindend verklaarde CAO dwingende werking, ook t.a.v. de bepalingen die in de CAO van de vervreemder "beter" zijn, tenzij de algemeen verbindend verklaarde CAO een bepaling bevat die bepaalt dat de bepalingen van de "betere" CAO van kracht blijven.<sup>15</sup>

7

### **Sociaal plan= CAO?**

Aangenomen moet worden dat dat de opvatting van de Hoge Raad is, als het ook is wat de CAO partijen hebben bedoeld.<sup>16</sup> Wil het Sociaal plan als CAO gelden dan moet wel zijn voldaan aan art. 4 van de Wet op de loonvorming.<sup>17</sup> De betekenis van een Sociaal plan is regelmatig aan de orde in een ontbindingszaak i.v.m. art. 7:685 BW of een kennelijk onredelijk ontslagprocedure i.v.m. art. 7: 681 BW. Wat betreft ontbindingszaken gelden de Aanbevelingen van de Kring van Kantonrechters, die er op dat punt<sup>18</sup> kort gezegd in de praktijk op neer komen dat een Sociaal plan voorrang heeft als het gaat om het bepalen/berekenen van de toe te kennen vergoeding, tenzij dat leidt tot een evident onbillijke uitkomst.<sup>19</sup>

In een kennelijk onredelijk ontslag procedure heeft de Hoge Raad overwogen: In een dergelijke situatie vormt bij de beantwoording van de vraag of een in het kader van een reorganisatie gegeven ontslag kennelijk onredelijk is het feit dat de voor de werknemer getroffen voorziening in overeenstemming is met het Sociaal plan een aanwijzing dat die voorziening toereikend is.<sup>20</sup> De Hoge Raad voegt er aan toe dat als de werknemer dat betwist de rechter zich niet kan onttrekken aan een beoordeling van de redelijkheid van de voorziening. Het lijkt er op dat het voor de Hoge Raad niet veel uitmaakt, althans in een kennelijk onredelijk ontslagprocedure, of het Sociaal plan formeel een CAO is of niet en of de werknemer gebonden is of niet. Het gaat uiteindelijk om de inhoud van het Sociaal plan voor een concrete werknemer met zijn omstandigheden, zij het dat uitgangspunt is dat als de voor de werknemer getroffen voorziening in overeenstemming met het Sociaal plan is dat dat een aanwijzing is dat de voorziening toereikend is. Maar de rechter heeft het laatste woord. Dat heeft te maken met het feit dat art. 7: 681 van dwingend recht is en van hogere orde dan een Sociaal plan, zelfs als een werknemer een gebonden werknemer is. Dat geldt ook als het gaat om een Sociaal plan in het kader van een ontbindingzaak, waarbij i.v.m. aanbeveling 3.6. van de Aanbevelingen de ontbindingsrechter strenger zal zijn als het gaat of "iets" een Sociaal plan is.

De vraag is of het anders is als het Sociaal plan een vaststellingsovereenkomst is. In de zaak Duzgun/Abilis<sup>21</sup> kon de Hoge Raad die vraag niet beantwoorden, omdat de stelling dat het Sociaal plan een vaststellingsovereenkomst was een in cassatie niet toegestaan novum was.

<sup>15</sup> M.M. Olbers, in Overgang en CAO, SMA 1977, pag. 5 e.v.

<sup>16</sup> Hoge Raad 13 april 2001, NJ 2001-408 (Duzgun/ Abilis) De Hoge Raad overwoog dat onder omstandigheden onder "arbeidsvoorwaarden" bij een CAO een afvloeiingsregeling in het kader van een Sociaal Plan kan worden verstaan.

<sup>17</sup> Zie noot 2

<sup>18</sup> Aanbeveling 3.6

<sup>19</sup> D.J. Buijs, Ontslagvergoedingen: de stand van zaken, Sociaal Recht 2003-9 pag. 258 e.v.

<sup>20</sup> Hoge Raad 14 juni 2002, NJ 2003-324 (Bulut/ Troost)

<sup>21</sup> Hoge Raad 13 april 2001, NJ 2001-408 (Duzgun/ Abilis)

Niet te verwachten is dat het antwoord op die vraag heel belangrijk is, nu, als het Sociaal plan al een vaststellingsovereenkomst zou zijn, de werknemer als derde, al of niet gebonden aan het Sociaal plan als CAO, zijn rechten i.v.m. de artt. 7: 681 en 685 BW niet kan verliezen.

#### **Slot**

Aan de wandeling is een eind gekomen. Niet alle plekken zullen zijn bezocht. CAO- recht is een weerbarstige materie. Hoewel de Wet op de CAO al dateert van 1927 duiken er nog steeds nieuwe problemen op. In de praktijk zullen in procedures vaak niet alle CAO kanten die een zaak heeft aandacht krijgen. Bedoeling van de wandeling was om bij een aantal CAO zaken, op een rijtje, stil te staan. Niet stil gestaan is bij art. 8 Waadi, waarin het gaat over de relatie van de CAO van de uitlener en de arbeidsvoorwaarden van de inlener. Ook is niet stil gestaan bij de eventuele betekenis van een CAO als vaststellingsovereenkomst buiten het gebied van de artt. 7: 681 en 685 BW.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Hoge Raad 30 november 2001, JAR 2002-16 (Datelnet/Schagen)