

R.M. Stieber (SDU: ██████████)

Masterthesis Arbeidsrecht

# ‘Gele Bonden’



Begeleider: W.G.M. Plessen

2024-2025

Tilburg University, Master Rechtsgeleerdheid

## Voorwoord

Voor deze masterscriptie wil ik graag mijn liefde uiten naar mijn lieve vriendin Bibi. Op elke manier heeft ze geprobeerd mij gedurende het scriptietraject te helpen en ze is mijn motivatie geweest om aan dit eindstuk hard te blijven werken. Ze heeft tot in de nachtelijke uren geholpen om deze scriptie naar onze mening op goed niveau te krijgen. Ik ben daarom enorm dankbaar voor al haar hulp en steun, dankjewel lieverd.

Daarnaast wil ik Willem Plessen bedanken voor zijn fantastische begeleiding. Zijn enthousiasme, flexibiliteit en bereikbaarheid hebben mij gemotiveerd om deze (ten minste naar mijn mening) zeer mooie scriptie te schrijven. Ik had geen fijnere begeleider kunnen wensen om mij door het scriptietraject heen te loodsen, en ik wens hem al het goede dat hem toekomt.

Lijst met gebruikte afkortingen.....	5
Inleiding.....	6
Opzet van het onderzoek .....	6
Probleemstelling en deelvragen.....	6
Theoretisch kader .....	7
Onderzoeksmethode .....	7
Hoofdstukindeling .....	8
<b>Hoofdstuk 1: ‘Gele’ bond?.....</b>	<b>10</b>
1.1: Inleiding .....	10
1.2: Geschiedenis van de vakbond .....	10
1.3: De moderne gele bond.....	12
1.4: De ‘traditionele’ vakvereniging.....	13
1.4.1: De vakbond volgens literatuur .....	14
1.4.1.1: Vakbondsleden en organisatie .....	15
1.4.1.2: Representativiteit.....	15
1.4.1.3: (On)afhankelijkheid.....	16
1.4.1.4: CAO-naleving & serieuze onderhandelingen.....	17
1.4.5: Tussenconclusie.....	18
1.5: De ‘gele’ vakvereniging .....	19
1.5.1: De huisbond en de categorale bonden .....	19
1.5.2: De gele bonden.....	21
1.5.2.1: Union busting? .....	21
1.5.2.2: AVV .....	21
1.5.2.3: LBV .....	22
1.5.2.4: De Unie .....	24
1.6: Samenvatting en tussenconclusie .....	25
1.6.1: Samenvatting.....	25
1.6.2: Tussenconclusie.....	25
<b>Hoofdstuk 2: Juridische legimitatie .....</b>	<b>27</b>
2.1: Inleiding .....	27
2.2: Vrije vereniging en de CAO.....	27
2.3: Wet CAO .....	28
2.4: Wet AVV.....	29
2.5: Toetsingskader AVV .....	30
2.6: Internationale wet- en regelgeving.....	33
2.6.1: ILO verdragen .....	33

2.6.2: EVRM .....	34
2.6.3: Europese regelgeving .....	35
2.7: Tussenconclusie.....	35
2.8: Rechtspraak .....	36
2.8.1. Inleiding.....	36
2.8.2: Gele bonden in de rechtspraak .....	36
2.8.2.1: De Kooren affaire .....	36
2.8.2.2: Gaggenau.....	37
2.8.2.3: (Gedeeltelijk) buiten toepassing verklaren van een CAO-bepaling .....	38
2.8.2.4: Stichting VNB/LBV .....	39
2.8.3: Gele bonden en het recht op toegang tot het CAO-overleg.....	41
2.8.3.1: Representativiteit en minimumpercentages.....	41
2.8.3.2: HR AbvaKabo FNV/De Unie.....	41
2.8.3.3: Geen toelating van de traditionele vakbond .....	42
2.8.3.4: HR FNV/TUI.....	42
2.9: Tussenconclusie.....	44
<b>Hoofdstuk 3: Oplossingen en rechtsvergelijking .....</b>	<b>45</b>
3.1: Inleiding .....	45
3.2: Oplossingen vanuit het buitenland .....	45
3.2.1: Duitsland .....	45
3.2.2: Verenigd Koninkrijk .....	46
3.2.3: Frankrijk .....	47
3.2.4: Polen.....	49
3.3: Oplossingen uit de literatuur .....	50
3.4: Eigen inzichten.....	52
<b>Hoofdstuk 4: Conclusie .....</b>	<b>54</b>
<b>Hoofdstuk 5: Aanbevelingen.....</b>	<b>58</b>
<b>Bronnenlijst .....</b>	<b>59</b>
<b>Jurisprudentielijst.....</b>	<b>67</b>

## Lijst met gebruikte afkortingen

- AVV: Alternatief voor Vakbond
- Wet AVV: Wet op het algemeen verbindend verklaren van collectieve arbeidsovereenkomsten
- CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst
- CO: Certification Officer
- CNV: Christelijk Nationaal Vakverbond
- EU: Europese Unie
- EVRM: Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens
- FNV: Federatie Nederlandse Vakbeweging
- HR: Hoge Raad
- ILO: International Labour Organisation
- LBV: Landelijke Belangenvereniging
- NS: Nederlandse Spoorwegen
- QLIX: Vakbond voor KPN-personeel
- SER: Sociaal-Economische Raad
- TUI: Touristik Union International
- VACOS: Vereniging van de SuikerUnie
- VCP: Vakcentrale voor Professionals
- VNB: Stichting Vereniging voor Nederlandse Beroepschauffeurs
- VPS: Vakbond voor Personeel van Schiphol
- VUT: Vervroegde Uitreiding
- VVMC: Vakvereniging Voor Machinisten en Conducteurs
- VWNV: Vakbond Werknemers Nederlandsche Bank
- WIM: Werknemersbond Ikea Medewerkers
- WOR: Wet op de ondernemingsraden
- ZZP: Zelfstandige Zonder Personeel

# Inleiding

Wie zich weleens bezighoudt met het collectief arbeidsrecht, weet dat vakbonden de afgelopen decennia in populariteit zijn afgenomen.<sup>1</sup> Steeds minder mensen zijn lid van een vakbond, terwijl door de vakbonden nog steeds in hoge mate CAO's worden afgesloten in Nederland. 70-85% van de werknemers valt onder een CAO<sup>2</sup>, waardoor deze collectieve arbeidsovereenkomsten ondanks de afname van de populariteit van vakbonden nog altijd een zeer belangrijke rol spelen in arbeidsrechtelijk Nederland.

In beginsel verwacht men van een vakbond dat zij de belangen van werknemers behartigen en streven voor een verbetering van de arbeidsvoorwaarden in Nederland. En alhoewel de meeste vakbonden zich zo gedragen, blijkt dat principe in de praktijk niet altijd zo rooskleurig. Er zijn vakbonden die naar de handen van de werkgevers spelen, in plaats van de belangen van werknemers te behartigen. Deze bonden worden ook wel 'gele vakbonden' of 'yellow unions' genoemd. Deze verenigingen handelen niet zoals traditionele vakbonden, en lijken niet te voldoen aan hoe de maatschappij vakbonden in het algemeen ziet. In deze master scriptie zal er worden onderzocht wat het fenomeen 'gele bond' inhoudt en wat voor invloed dit heeft op de (collectieve) arbeidsmarkt in Nederland.

## *Opzet van het onderzoek*

Het doel van deze master thesis zal zijn om te onderzoeken of er verandering moet komen in het collectieve arbeidsrecht. Uit literatuur en rechtspraak zal blijken dat het nuttig is om het probleem rondom gele bonden uiteen te zetten om te weten wat voor invloed deze hebben op ons arbeidsrecht. Vragen die gesteld kunnen worden zijn: Wat houdt een gele bond nou precies in, zowel in theorie als in de praktijk? Wat voor invloed hebben gele bonden op de arbeidsmarkt in Nederland? Wat zijn de risico's die gele bonden met zich meebrengen? Wat zijn dan uiteindelijk oplossingen voor de mogelijke risico's?

Met alle bevindingen wordt getracht het fenomeen gele bonden meer aandacht te geven, en om duidelijk te maken wat mogelijk onwenselijke gevolgen zijn voor het Nederlandse collectieve arbeidsrecht als dit fenomeen niet wordt beperkt.

## *Probleemstelling en deelvragen*

Vandaar de probleemstelling van deze masterscriptie:

---

<sup>1</sup> CBS 2023 en CBS 2024. Volgens het CBS is het aantal vakbondsleden sinds 1963 niet zo laag geweest. In 2021 was dit ongeveer 17.2%, en in 2022 zelfs 16.3%. Zie ook Hartevelt, 2023.

<sup>2</sup> De Beer 2023, p.5. Volgens de Beer lag de dekkingsgraad van CAO's in Nederland in 2022 rond de 72%.

## **In welke mate hebben gele vakbonden negatieve invloed op werknemers, vakbonden en de arbeidsverhoudingen in Nederland, en wat voor oplossingen moeten er in de rechtspraak of de wet komen om die invloed te beperken?**

Hierbij worden de volgende deelvragen besproken:

1. Wat zijn gele vakbonden en hoe verhouden zij zich tegenover ‘traditionele’ vakbonden in hun gedragingen en organisatie?
2. Wat voor negatieve invloed hebben gele bonden op de arbeidsverhoudingen in Nederland?
3. Wat is de status quo in het juridische kader omtrent gele bonden?
4. Wat voor oplossingen zijn er al tegen de invloed van gele bonden? Hoe wordt dit in andere landen gereguleerd?
5. Wat voor nieuwe oplossingen zijn er te bedenken tegen gele bonden?

### *Theoretisch kader*

Het leerstuk dat in deze thesis besproken gaat worden is die van het vakverenigingsrecht en collectieve onderhandelingen. Dit kan onderverdeeld worden in het recht op vrije vereniging, maar ook het recht op collectieve onderhandeling van vakbonden. Er wordt onderzocht en beargumenteerd of het huidige theoretische kader rondom de ontwikkelingen van gele bonden voldoet. Op basis hiervan kan bij mogelijke tekortkomingen worden gekeken of en welke oplossingen er mogelijk zijn voor dit probleem.

### *Onderzoeksmethode*

Er wordt een kort rechtshistorisch onderzoek gedaan om belangrijke fundamentele beginselen van vakverenigingsrecht en het recht op collectief onderhandelen uiteen te zetten. Wat is precies het recht op collectief onderhandelen, waar komt de term ‘gele bond’ vandaan en hoe kan men de gele bond van tegenwoordig definiëren? Er wordt geprobeerd om op basis van de rechtshistorie een vergelijking te maken tussen de gele bonden van oudsher en de gele bonden van de moderne tijd. Hiermee wordt geprobeerd om een definitie/benaderingswijze te formuleren waarop de volgende onderdelen van deze master scriptie worden voortgebouwd.

Daarna volgt literatuur en jurisprudentie onderzoek naar de status quo van gele bonden. Met de status quo wordt bedoeld: Waar vindt men gele bonden in de huidige arbeidsmarktverhoudingen? Hoe gedragen de gele bonden zich tegenover ‘traditionele’ vakbonden en werknemers? Verder wordt gekeken wat voor risico’s en problemen die gedragingen van gele bonden met zich meebrengen. Specifiek of gele bonden een negatieve invloed kunnen hebben op de manier hoe de huidige (collectieve) arbeidsmarkt is geregeld. Door voorbeelden van deze bonden en hun gedragingen te

verzamenen, te analyseren en te vergelijken met hoe een traditionele vakbond zich zou (moeten) gedragen, wordt een overbrugging gecreëerd naar de vraag in hoeverre er oplossingen moeten komen voor het fenomeen gele bonden.

De oplossingen zullen eerst worden gezocht binnen het Nederlandse recht. Er wordt gekeken in hoeverre de huidige wet- en regelgeving bescherming biedt of zou kunnen bieden tegen de negatieve invloed die gele bonden (kunnen) hebben. Dit wordt onder andere gedaan door te kijken naar oplossingen zoals geformuleerd door schrijvers in de literatuur zoals Jacobs en Fase & Van Drongelen. Daarnaast vindt er een analyse plaats van (politiek) beleid dat al is geformuleerd tegenover gele bonden en welke wet- en regelgeving het meest relevant is om gele bonden tegen te gaan.

Verder zal kort en beknopt rechtsvergelijkend onderzoek worden gedaan met Frankrijk, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Polen. Er wordt vergeleken in hoeverre deze landen de problematiek van gele bonden ook hebben meegemaakt, en/of wat voor maatregelen zij hebben getroffen om de negatieve invloeden van gele bonden te beperken. Dit onderzoek is beperkt en wordt slechts gedaan om inspiratie op te doen uit andere rechtsstelsels om te bepalen of deze stelsels oplossingen ten opzichte van gele bonden bieden. Er wordt niet getracht om de gehele rechtsstelsels(onderdelen) uiteen te zetten.

### *Hoofdstukindeling*

In hoofdstuk 1 wordt inhoudelijk het begrip ‘gele bond’ uitgewerkt. Er wordt gekeken naar de geschiedenis waaruit het ontstaan van gele bonden herleid kan worden, en hoe gele bonden in de moderne tijd functioneren. Er volgt een uiteenzetting over hoe in de literatuur een vakbond gedefinieerd wordt en hoe gele bonden in contrast staan met die definitie. Als laatste wordt met behulp van literatuur -en praktijkonderzoek onderzocht welke vakbonden in Nederland mogelijk als geel bestempeld kunnen worden.

Daarna zal in hoofdstuk 2 het juridisch kader worden uitgewerkt. Relevante wet- en regelgeving betreffende (gele) vakbonden wordt uiteengezet. Daarbij wordt met tussenconclusies bepaald of die wet- en regelgeving tekortkomingen kent. Verder wordt literatuur en jurisprudentie geanalyseerd om te verduidelijken in welke situaties gele bonden zich in de praktijk mengen en of zij daarmee negatieve invloed hebben op de arbeidsrelaties. Specifiek wordt rechtspraak geanalyseerd om te kijken hoe rechters oordelen over gele bonden.

Voorts zal in hoofdstuk 3 worden gekeken naar oplossingen die mogelijk nodig zijn om enige negatieve invloed van gele bonden tegen te gaan. Er wordt rechtsvergelijkend onderzoek gedaan door met behulp van wet- en regelgeving uit andere landen inspiratie op te doen. Als laatste wordt getracht zelf oplossingen te formuleren.



In hoofdstuk 4 zal een kritische conclusie worden getrokken. Er wordt gekeken naar de voorbeelden die zijn gevonden in de praktijk (literatuur & jurisprudentie) en deze worden vergeleken met de huidige wet- en regelgeving in Nederland. Op basis hiervan volgt een conclusie of die wet- en regelgeving voldoende is, of dat er structurele tekortkomingen zijn in het Nederlandse arbeidsrechtstelsel. Er wordt als laatste geconcludeerd of de oplossingen die geformuleerd zijn in hoofdstuk 3, geïmplementeerd moeten worden in het Nederlandse arbeidsrechtstelsel, en in welke mate dit urgent is gezien de aard en gedragingen van gele vakbonden.

# Hoofdstuk 1: ‘Gele’ bond?

## *1.1: Inleiding*

In dit hoofdstuk zal gekeken worden naar de term ‘gele vakbond’ en wordt getracht deelvragen 1 en 2 te beantwoorden:

*Wat zijn gele vakbonden en hoe verhouden zij zich tegenover ‘traditionele’ vakbonden in hun gedragingen en organisatie?*

*Wat voor negatieve invloed hebben gele bonden op de arbeidsverhoudingen in Nederland?*

Allereerst wordt met behulp van geschiedenis onderzocht wat precies een vakvereniging/vakbond is. Hierbij worden ook de eerste gele vakbonden onderzocht. Er wordt geprobeerd een contrast te schetsen tussen de gele en traditionele vakbond. Met het formuleren van een definitie/benaderingswijze van een gele bond is het mogelijk om dit contrast ook op de huidige samenleving toe te passen en dit te analyseren. Dit zal de basis vormen van het onderzoek. Aan het einde van het hoofdstuk volgt nog een tussentijdse conclusie.

## *1.2: Geschiedenis van de vakbond*

De geschiedenis van de (gele) vakorganisatie/vakbond valt te herleiden tot aan de Industriële Revolutie. Die werd gekenmerkt door slechte omstandigheden voor de nieuwe arbeidersklasse, zoals de uitbuiting van arbeiders. In het Verenigd Koninkrijk (waar de Industriële Revolutie zich het snelst ontwikkelde) vonden daarom in de 19<sup>e</sup> eeuw de eerste stakingen plaats voor betere lonen en werkomstandigheden.<sup>3</sup> Tijdens deze protesten werd voor het eerst de rode vlag gehesen, een kenmerk voor socialisten en communisten. Deze kleur werd uiteindelijk ook gebruikt door een aantal vakorganisaties omdat zij veel idealen deelden met de protesterende werknemers.<sup>4</sup>

Uiteindelijk werd in de 19<sup>e</sup> eeuw in Europa het recht op vrije vereniging en het oprichten van vakbonden vastgelegd in Grondwetten, zoals het afschaffen van het coalitieverbod in Nederland in 1872.<sup>5</sup> Hierdoor konden vakbonden zich vrij ontwikkelen en zich inzetten voor de rechten van de arbeidersklasse.

Niet iedereen was echter enthousiast over de opkomst van vakbonden. Vakbonden eisten namelijk veelvuldig hoge salarisverhogingen en met behulp van hun leden konden zij die eisen met stakingen afdwingen. Hierdoor ontstond vanuit werkgevers het idee om een tegenbeweging te creëren om stakingen en loonsverhogingen tegen te gaan. Niet iedereen was namelijk lid van een vakorganisatie,

---

<sup>3</sup> Williams, 1959, p. 5-13.

<sup>4</sup> Williams, 1959, p. 9-12.

<sup>5</sup> Jacobs, 2023, p. 381.

en er zijn altijd werknemers/arbeiders geweest die wel bereid waren om te blijven werken en de kant van de werkgever te kiezen. Werkgevers begonnen daarom zelf vakbonden op te richten met werknemers die hen goedgezind waren, ofwel gele bonden.

Tournier, een Franse historicus, gaat in zijn artikel *'Les jaunes: un mot-fantasme à la fin du 19e siècle'* in op het ontstaan van de eerste gele vakbond. Volgens Tournier komt de term 'geel' vanuit linguïstisch perspectief uit een tijd waarin ontwikkelingen die als ongewenst werden gezien, 'geel' werden genoemd. Zo werd in de Verenigde Staten door Amerikaanse vakbondsleden de term 'yellow dog' gebruikt om 'lafaards' aan te duiden die geen gehoor gaven aan stakingen en door wilden blijven werken.<sup>6</sup> De term 'yellow dog' groeide uiteindelijk uit tot de 'yellow dog contract', een afspraak tussen werkgevers en werknemers waarin werknemers beloven geen lid te worden van een vakbond.<sup>7</sup>

In Europa ontstond de negatieve associatie met 'geel' op het moment dat de industriële revolutie China en de Aziatische wereld had bereikt. Grote hoeveelheden Aziatische arbeiders migreerden rond die tijd naar Europa om daar werk te zoeken. Deze arbeiders waren bereid om zeer lage lonen voor hun werkzaamheden te ontvangen en waren daarom geliefd bij veel werkgevers. De 'oorspronkelijke' arbeidersklasse in Europa keken met afgunst naar deze ontwikkeling. Door lage lonen te accepteren, ontstond er meer concurrentie met deze arbeidsmigranten en werd het moeilijker om hogere lonen af te dwingen. De leuzen die deze Europese arbeiders verzonnen over de Aziatische arbeidsmigranten, zouden we in onze tijd als racistisch bestempelen omdat zij zich zeer negatief uitlieten over deze arbeidsmigranten. Door hun huidskleur werden de migranten dan ook 'gelen' genoemd, en deze kleur kwam veelvuldig terug in andere negatieve uitlatingen.<sup>8</sup> In arbeidsrechtelijk Europa heeft de kleur geel daarom al langer een negatieve connotatie.

Een interessant punt in de geschiedenis is volgens Tournier tijdens de protesten van Montceau-les-Mines en Le Creusot rond 1900.<sup>9</sup> Als reactie op een staking van arbeiders bij een mijn in Frankrijk (Montceau-les-Mines), kwamen een aantal arbeiders in een café samen die wél wilden doorwerken voor de werkgever. Toen de stakende arbeiders hierachter kwamen, leidde het tot een fysieke confrontatie tussen beide groepen. Hierna raakten tegels van het gebouw waar de niet-stakende arbeiders in verbleven beschadigd, wat door de niet-stakende arbeiders werd gerepareerd met vellen geel papier die toevallig in het café lagen.

Een andere belangrijke gebeurtenis komt uit 1899 in het Franse industriële dorpje Le Creusot. Een werknemersvakbond werd opgericht door stakende werknemers, genaamd 'Syndicat rouge' (vertaling: rode vakbond). Hierna richtte de fabrieksbaas Eugène Schneider een vakbond op voor de werknemers

---

<sup>6</sup> Tournier 1984, p. 131.

<sup>7</sup> Hopkins, 1992, p. 11–38.

<sup>8</sup> Tournier, 1984, p. 138-139.

<sup>9</sup> Tournier, 1984, p.142.

die wel bereid waren om werkzaamheden te verrichten, gefinancierd door deze fabriekseigenaar zelf. Deze werd uiteindelijk door lokale media geduid als ‘le syndicat jaune’, ofwel de gele vakbond.<sup>10</sup>

Zo ook de oprichting van een vakbond in Frankrijk, genaamd de *Fédération nationale des Jaunes de France*.<sup>11</sup> Een letterlijke vertaling: De Nationale Federatie van de Gelen van Frankrijk. Zij hanteerden idealen die direct in contrast stonden ten opzichte van de ideeën van het socialisme en communisme. Niet destructief staken, maar open onderhandelingen met werkgevers en het delen van werkgeverswinsten moest het streven worden van vakbonden. Vooral het gebruik van het stakingsrecht verschilde wezenlijk van ‘rode’ vakverenigingen: Dit werd als zeer uiterst middel gebruikt, en het was bij deze verenigingen nog uitzonderlijker dan bij andere ‘rode’ vakverenigingen in Frankrijk.

### *1.3: De moderne gele bond*

In het moderne arbeidsrecht spelen gele bonden een andere rol. Het is niet meer zo dat een door de werkgever gefinancierde vakbond zich recht tegenover een werknemersvakbond plaatst en probeert om een staking te ontkrachten.

Tegenwoordig is de arbeidsvoorwaardenontwikkeling het doel van gele vakbonden. Zij gedragen zich zo dat zij zich mengen in CAO-onderhandelingen tussen ‘traditionele’ vakbonden en werkgeversverenigingen. Gele bonden zouden de arbeidsvoorwaarden van werknemers kunnen beïnvloeden door met werkgevers(verenigingen) CAO’s af te sluiten, waarbij veel werknemers onder de arbeidsvoorwaarden van die CAO’s vallen.

Zoals eerder benoemd valt 70-85% van de werknemers in Nederland onder een collectieve arbeidsovereenkomst. Omdat een groot deel van de arbeidsvoorwaarden van de miljoenen werknemers in CAO’s worden geregeld, hebben CAO’s veel invloed op de positie van werknemers in Nederland. Denk hierbij aan salarissen, maar ook aan het afwijken van wetsbepalingen middels driekwartdwingend recht. Normaal wordt van een wettelijke bepaling niet zomaar afgeweken in een CAO, maar wordt er een belangenafweging tussen werkgevers en werknemers gemaakt.<sup>12</sup> Gele bonden gedragen zich naar de hand van de werkgever keuren gemakkelijk afwijkingen goed tijdens het afsluiten van CAO’s.

Gele bonden verschillen ook wezenlijk van traditionele vakbonden, omdat zij de taken van een vakbond op een andere (nadeligere) manier uitvoeren. In plaats van met een traditionele vakbond doormiddel van kwalitatieve, serieuze onderhandelingen arbeidsvoorwaarden af te spreken, kunnen werkgeversverenigingen oppervlakkig onderhandelen met gele bonden. Als gele bonden niet op hetzelfde niveau als traditionele vakbonden onderhandelen, kunnen er daardoor slechtere

---

<sup>10</sup> Tourmier, 1984, p.143.

<sup>11</sup> Mosse, 1972, p. 185-208.

<sup>12</sup> Steenberg, 2021, p. 22.

onderhandelingsresultaten voortvloeiën. Voor werkgevers zijn gele bonden daarom voordelig(er), omdat de kosten voor werknemers met lage resultaten worden beperkt. Het is daarentegen voordeliger als er wel serieuze onderhandelingen plaatsvinden zodat de belangen van werknemers daadwerkelijk worden behartigd en arbeidsvoorwaarden worden verbeterd.

Een gele vakbond zou dus veel invloed kunnen uitoefenen op de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in Nederland. Zij zien er met het blote oog uit als traditionele vakbonden, maar gedragen zich niet naar het beeld dat men normaal van een traditionele vakbonden heeft. Maar hoe kan men dan de traditionele vakvereniging onderscheiden van de gele bond?

#### *1.4: De 'traditionele' vakvereniging*

Om de traditionele vakbond te definiëren, wordt er kort ingegaan op de geschiedenis van de Nederlandse vakbonden.<sup>13</sup> Het (vak)verenigingsrecht werd in 1848 voor het eerst een juridische grondslag in artikel 8 en 9 van de Nederlandse Grondwet. Belangrijk is om aan te stippen dat de Nederlandse vakbonden zich pas voluit konden ontwikkelen toen het coalitieverbod (het verbod op vakbonden en stakingen) in 1872 werd afgeschaft.<sup>14</sup> Vanaf dit moment konden arbeiders en werknemers zich echt verenigen in werknemersvakbonden.<sup>15</sup>

Een van de belangrijkste rollen van vakbonden, naast het bewerkstelligen van stakingen, werd het afsluiten van collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit is voor het eerst mogelijk gemaakt in 1907 met de Wet op de Arbeidsovereenkomst.<sup>16</sup> Daarna is in 1927 de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (WCAO) in werking getreden. Deze wet geldt nog tot de dag van vandaag. In hoofdstuk 2 wordt de Wet CAO verder uiteengezet.

Tegenwoordig zijn de grootste (werknemers)vakbonden de FNV, CNV en VCP.<sup>17</sup> Zij worden onder andere gekenmerkt door hun interne democratie<sup>18</sup>, stakingsacties en onafhankelijkheid van werkgevers. De vakbonden staan echter voornamelijk bekend om hun leden. Met in totaal 1.4 miljoen leden in 2023<sup>19</sup> vormen zij een belangrijke basis van het collectieve arbeidsrecht. De grootste vakbonden halen het overgrote gedeelte van hun inkomsten uit de contributie die hun leden betalen.<sup>20</sup> In ruil daarvoor zorgen vakbonden voor de inrichting van het collectieve arbeidsrecht middels het

---

<sup>13</sup> Voor een uitgebreide uiteenzetting van de geschiedenis van de vakvereniging in Nederland, zie Jacobs, 2023, p. 3-4.

<sup>14</sup> Voss & Barentsen 2017, p. 219 en Jacobs, 2023, p. 3-4.

<sup>15</sup> Hassen, 2018 en Van der Velden 2009, p. 28-30. Het jaar 1871 kenmerkte zich ook door de oprichting van een van de eerste vakbonden, het Algemeen Nederlandsch Werklieden Verbond (ANWV).

<sup>16</sup> Wet van 13 juli, 1907. *Stb.* 193 en Bles 1907, p. 274-275.

<sup>17</sup> CBS 2024 & Statline 2023. FNV, CNV en VCP hebben samen ongeveer 86.5% van alle vakbondsleden in Nederland. De 'overige vakverenigingen' houden samen 202.000 werknemers over. Onduidelijk is hoe dit precies verdeeld wordt.

<sup>18</sup> Jacobs, 2023, p.7-8.

<sup>19</sup> CBS 2023 en CBS 2024.

<sup>20</sup> Over kleine sectorale bonden meer in paragraaf 1.5.1.

afsluiten van CAO's, individuele (juridische) dienstverlening voor haar leden, en het organiseren van stakingen.

#### *1.4.1: De vakbond volgens literatuur*

In beginsel zijn er in Nederland weinig tot geen vereisten aan het oprichten van een vakbond. Artikel 2 van de Wet CAO bevat een van de weinige wettelijke vereisten: de vereniging van werknemers moet de bevoegdheid tot het aangaan van CAO's met name noemen in de statuten.

Fase en Van Drongelen stellen echter dat er wel een aantal kenmerken/eisen gesteld kunnen worden aan vakbonden.<sup>21</sup> Zij stellen dat vakbonden aan deze kenmerken/eisen moeten voldoen, willen zij zich een 'echte' of 'traditionele' vakvereniging mogen noemen. Een vakbond moet volledig *onafhankelijk* zijn, een bepaald *aantal/percentage aan leden* hebben onder werknemers in sectoren en bedrijven (dit wordt in de literatuur ook wel geduid als de **representativiteitseis**<sup>22</sup>), de capaciteit hebben om de *naleving van de cao af te dwingen*, een *democratische organisatie* zijn en bijvoorbeeld ook *rechtshulp* als service aan leden bieden.<sup>23</sup> Ook moeten er volgens hen *serieuze onderhandelingen* vooraf aan de CAO plaats vinden, en niet slechts een eenzijdige onderhandeling waarbij alleen een werkgever(svereniging) aan het touw trekt.<sup>24</sup>

De ratio achter het stellen van eisen aan vakbonden wordt ondersteund door Steenbergen met behulp van de idee van *ongelijkheidscompensatie*. De ongelijkheidscompensatie houdt namelijk in dat: *'Werknemers worden lid van een vakbond omdat die anders dan zichzelf op voet van gelijkheid en onafhankelijkheid kan onderhandelen met werkgevers (...)*'.<sup>25</sup> Om deze ongelijkheid te compenseren, moet een vakbond echter wel onafhankelijk zijn en voldoen aan een aantal eisen, zo stelt ook Steenbergen.

Verder zijn volgens Jansen de financiële draagkracht van de vereniging, de continuïteit van de organisatie, de ledenspreiding, statutaire doelstellingen en het draagvlak van onderhandelingsresultaten van belang.<sup>26</sup>

Andere handvaten in de literatuur zijn geformuleerd door Verhulp en Brink. De theorie luidt dat er bij de representativiteit en legitimiteit van vakbonden gekeken moet worden naar alle omstandigheden van het geval.<sup>27</sup> Per vakbond moet gekeken worden of zij als legitiem gezien kunnen worden, waarbij

---

<sup>21</sup> Fase & Van Drongelen, 2004, p. 215.

<sup>22</sup> Grapperhaus & Stege, 2008, p.107-115 en Heerma van Voss, 2014 in R. Duk 2014. Beide partijen pleiten voor een bepaald percentage aan vakbondsleden onder werknemers in sectoren. Dit zou ook moeten gelden voordat een CAO Algemeen verbindend wordt verklaard (AVV).

<sup>23</sup> Fase & Van Drongelen, 2004, p. 215.

<sup>24</sup> Fase & Van Drongelen, 2004, p. 215.

<sup>25</sup> Steenbergen, 2021, p. 26.

<sup>26</sup> Jansen, 2019, p. 253.

<sup>27</sup> Brink, 1988, p. 185 en Verhulp, 2013.

elk kenmerk (bijvoorbeeld zoals die geformuleerd door Fase & Van Drongelen) dat gevonden kan worden een rol speelt.

Deze eisen bieden handvaten om na te gaan of een vakvereniging ook een echte ‘traditionele’ vakbond is. Een nadere uitwerking van de eisen van Fase & Van Drongelen volgt in de volgende paragrafen. Brink, Verhulp en Jansen bieden meer specifieke eisen aan de precieze organisatie van een vakbond. Fase & Van Drongelen formuleren meer algemenere eisen. Op deze laatste eisen zal dan ook de focus liggen in deze masterscriptie, en zullen gedurende het gehele stuk gebruikt worden.

#### *1.4.1.1: Vakbondsleden en organisatie*

‘Echte’ vakbonden hebben volgens Fase & Van Drongelen voldoende leden.<sup>28</sup> Leden van vakbonden betalen contributie, waar de vereniging het grootste deel van haar inkomsten vandaan haalt. In ruil voor die contributie krijgen vakbondsleden een aantal voordelen, bijvoorbeeld inspraak in de democratie van de vakbond of nog belangrijker, het stemmen over de onderhandelingsresultaten van een CAO. Stemt een meerderheid van de leden namelijk niet voor een CAO-onderhandelingsresultaat, dan moeten de werkgever -en werknemersverenigingen opnieuw met elkaar rond de tafel gaan zitten.

De FNV heeft bijvoorbeeld een ledenparlement waarbij leden van de FNV direct kunnen kiezen door wie zij binnen de vakbond worden vertegenwoordigd.<sup>29</sup> Zo wordt de democratie binnen de vakbond zelf bewerkstelligd. Andere vakbonden zoals de CNV en VCP bieden een dergelijke organisatievorm niet, maar een universeel kenmerk is dat alle leden van deze vakbonden op democratische wijze voor CAO-resultaten kunnen stemmen.

Verder kunnen leden doorgaans aanspraak maken op rechtshulp. Dit valt ook onder andere samen met de eis ‘naleving CAO’, omdat leden naast juridische problemen met hun werkgevers ook problemen over interpretatie en naleving van de CAO bij de vakbonden (moeten) kunnen neerleggen. De FNV en CNV bieden allebei een uitgebreide juridische dienstverlening voor hun leden.

#### *1.4.1.2: Representativiteit*

Naast het feit dat een traditionele vakbond in totaal een aanzienlijk aantal vakbondsleden moet hebben (en dus ook haar inkomsten hiervandaan haalt), moet de vakbond in bepaalde sectoren ook genoeg leden hebben.

De representativiteit wordt echter al langer in twijfel getrokken.<sup>30</sup> Vakbonden in Nederland kennen al decennia een krimp in het ledenaantal, waardoor zij in sommige sectoren steeds minder representatief worden. Zoals in de inleiding al is geconcludeerd, was in Nederland in 2023 16-18% van de

---

<sup>28</sup> Fase & Van Drongelen 2004, p. 215-216.

<sup>29</sup> [www.fnv.nl/over-de-fnv/wie-we-zijn/ledenparlement](http://www.fnv.nl/over-de-fnv/wie-we-zijn/ledenparlement).

<sup>30</sup> Beltzer, 2010, p.3. Beltzer trekt ook zijn twijfels bij de representativiteit van vakbonden omdat zij niet in alle sectoren een groot ledenpercentage hebben.

werknemers lid van een vakbond, ongeveer 1.4 miljoen.<sup>31</sup> In 2006 waren dit nog meer dan 1.9 miljoen werknemers.<sup>32</sup> Daarbij is er ook een groot verschil tussen de verschillende sectoren in Nederland. Zo is volgens het CBS het onderwijs het meest georganiseerd met 31%, maar is de informatie en communicatiesector slechts voor 6-7% georganiseerd.<sup>33</sup>

Het is maar de vraag of elke traditionele vakbond (in elke sector) écht representatief is. Een suggestie van Grapperhaus is bijvoorbeeld de invoering van de eis dat als een vakbond een CAO wil afsluiten, er een minimum representativiteitspercentage van 15-20% moet zijn.<sup>34</sup> Een dergelijk percentage kennen we in de huidige wet- en regelgeving (nog) niet. Gezien de cijfers zou dit ook niet altijd goed uitpakken voor de traditionele vakbond als deze wil onderhandelen in een sector die doorgaans slecht georganiseerd is (zoals de ICT-sector).

Er moet daarom naar alle relevante omstandigheden van het geval worden gekeken of een vakbond wel of niet representatief is, zo stellen Brink en Verhulp.<sup>35</sup> Wanneer men concludeert dat de FNV of CNV aan alle eisen van Fase & Van Drongelen voldoen, kunnen zij toch in een specifieke sector minder leden hebben en dus niet zeer representatief zijn.

#### *1.4.1.3: (On)afhankelijkheid*

Een traditionele vakbond is onafhankelijk van werkgevers in het behartigen van belangen van werknemers. Soms kan men wel aan de onafhankelijkheid van vakbonden twijfelen wanneer zij niet alleen hun inkomsten van ledencontributies krijgen, maar ook van werkgeversbijdragen.

Vakbonden krijgen in Nederland namelijk vaak een bijdrage van werkgeversverenigingen na het afsluiten van een CAO.<sup>36</sup> Dit wordt in de volksmond ook wel het ‘vakbondstientje’ genoemd.<sup>37</sup> De regeling houdt in dat per werknemer binnen de sector waarvoor een CAO wordt afgesloten (de werkingssfeer), er geld wordt betaald aan de deelnemende vakbonden. De bekende regeling/onderlinge afspraak van het vakbondstientje geldt in principe exclusief voor de FNV en CNV en stamt uit 1966.<sup>38</sup> Vaak (lees: bijna altijd) wordt er echter een gelijkende regeling opgesteld voor andere bonden die betrokken zijn bij het CAO-overleg.

Wat is de ratio achter een dergelijke regeling? Allereerst is het voor alle partijen voordelig om een ‘goed georganiseerd overleg’ te hebben waarvan beide partijen profiteren, zo meldt de AWWN op haar website.<sup>39</sup> Werkgevers hebben door een afgesloten CAO een centraal geregeld

---

<sup>31</sup> De Beer, 2023 en de cijfers van het CBS van 2023.

<sup>32</sup> Van Cruchten & R. Kuipers, CBS 2007, p.8.

<sup>33</sup> CBS 2020 over de organisatiegraad van werknemers per sector.

<sup>34</sup> Grapperhaus & Stege, 2008.

<sup>35</sup> Brink, 1988 en Verhulp, 2013.

<sup>36</sup> Zie AWWN en Jansma, 2019.

<sup>37</sup> Zie AWWN over de werkgeversbijdrageregeling.

<sup>38</sup> Zie AWWN over de werkgeversbijdrageregeling.

<sup>39</sup> Zie AWWN over de werkgeversbijdrageregeling.



arbeidsvoorwaardenpakket dat voor alle werknemers geldt. Ten tweede kunnen vakbonden de belangen van hun werknemers behartigen door arbeidsvoorwaarden in een CAO af te spreken, terwijl zij tegelijkertijd extra inkomsten genereren voor de vereniging. Als laatste is het een feit dat vakbonden CAO's ook afsluiten voor werknemers die niet aangesloten zijn bij een vakbond, en dus geen contributie betalen. Met het vakbondstientje worden vakbonden gecompenseerd voor het organiseren van arbeidsvoorwaarden voor niet-betalende werknemers.

Het is ook mogelijk om werkgevers de vakbondscontributie van leden te laten betalen. Wanneer een CAO afgesloten wordt, kan afgesproken worden dat de werkgevers de vakbondscontributie van de vakbondsleden geheel of deels vergoeden.<sup>40</sup>

Vakbonden kunnen dus via werkgeversverenigingen extra inkomsten genereren door CAO's af te sluiten. Het precieze percentage van de inkomsten van vakbonden door dit 'vakbondstientje' is niet helemaal duidelijk,<sup>41</sup> maar in beginsel kan men ervanuit gaan dat een traditionele vakbond voor het grootste gedeelte afhankelijk is van haar ledencontributie. Deze inkomsten worden bij de traditionele vakbond slechts gedeeltelijk aangevuld door de werkgeversbijdrage. Het vakbondstientje kan er echter wel voor zorgen dat vakbonden afhankelijker worden van werkgevers wanneer deze inkomsten een significant percentage van de totale inkomsten van vakbonden vormen. Dit is al helemaal het geval als een vakbond helemaal niet zo heel veel leden heeft, wat een reden kan zijn om een vakbond 'geel' te noemen.<sup>42</sup> Zie hiervoor paragraaf 1.5 e.v.

#### *1.4.1.4: CAO-naleving & serieuze onderhandelingen*

Op collectief niveau moet een vakbond serieus onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers. De traditionele vakbond probeert tijdens die onderhandelingen een zo voordelig mogelijk arbeidsvoorwaardenpakket af te spreken voor zijn leden en overige werknemers. Voldoen de onderhandelingen niet aan zijn eisen, dan kan geprobeerd worden om druk te leggen op de onderhandelingen door de CAO-tafel te verlaten.

Vakbonden kunnen in zo'n situatie ook stakingsacties uitvoeren. Het wordt ook wel het ultieme machtsmiddel van de vakbond genoemd.<sup>43</sup> Bij het vastlopen van onderhandelingen wordt getracht de portemonnee van de werkgevers te raken door werknemers hun werkzaamheden stil te laten leggen. Van een traditionele vakbond kan daarom verwacht worden dat zij middels stakingen hun CAO-onderhandelingen kunnen ondersteunen, indien nodig én mogelijk.<sup>44</sup> Vakbonden zijn namelijk niet in

---

<sup>40</sup> Business Insider 2010 & Het Financiële Dagblad 2009. ING betaalde bij de in 2010 afgesloten CAO het eerste jaar de vakbondscontributie voor nieuwe medewerkers, waardoor vakbonden extra inkomsten konden genereren.

<sup>41</sup> Jansma, 2019, vermeldt een percentage van 20% bij de FNV, 19% bij de Unie en 27% bij de CNV. Linda Vermeulen 2023 noemt een percentage van 7% bij de FNV. Het lijkt alsof niet alle vakbonden hier zeer transparant over zijn.

<sup>42</sup> Zie hiervoor hoofdstuk 1.5 en Vermeulen 2023.

<sup>43</sup> Plessen, 2011, p. 185-199.

<sup>44</sup> Fase & Drongelen, 2004, p. 215 & Jacobs en Heerma van Voss, 2014 in R. Duk 2014, p.4.

elke sector even groot en het is een onomkeerbaar feit dat vakbonden niet in elke sector zomaar stakingen kunnen organiseren, omdat zij maar een gering ledenaantal representeert.

Verder moet een traditionele vakbond naleving van CAO's kunnen afdwingen. Dit kan op zowel individueel als collectief niveau. Leden van vakbonden worden op individueel niveau vaak bijgestaan door interne juristen of advocaten van de vakbond.<sup>45</sup> Zij kunnen in een individueel geschil afdwingen dat een werkgever zich houdt aan CAO-bepalingen. Ook hebben traditionele vakbonden de mogelijkheid om collectief actie te ondernemen wanneer werkgevers structureel een CAO niet naleven, door bijvoorbeeld te staken.

Zowel individueel als collectief kan naleving bij de rechter worden afgedwongen. Leeft een werkgever een CAO-bepaling niet na, dan kan de vakbond zijn leden individueel in een procedure vertegenwoordigen. Op collectief niveau kan er een verklaring voor recht worden gevorderd als de vakbond ziet dat er grote misstanden zijn in een bepaalde sector. Denk hierbij aan de recente zaak van FNV tegen ZZP platform Temper.<sup>46</sup> Andere zaken zijn vaak kort gedingen over een sociaal plan, of over naleving van een CAO-beding.<sup>47</sup>

Als laatste zijn er soms ook paritaire handhavers, opgesteld door CAO partijen, die binnen een bepaalde sector toezien op de naleving van CAO's. Een voorbeeld hiervan is de Stichting VNB, die namens de FNV een groot deel van de vrachtwagenchauffeurs assisteert en representeert.<sup>48</sup>

#### *1.4.5: Tussenconclusie*

Een traditionele vakbond voldoet in principe aan alle eisen die Fase & Van Drongelen hebben beschreven. Wanneer een vakbond niet of maar gedeeltelijk voldoet aan deze eisen, dan zou men kunnen concluderen dat dit mogelijk een gele vakbond is. Tenminste, zo stellen Fase & Van Drongelen. Mijns inziens is de praktijk niet zo rooskleurig. Vakbonden kunnen bijvoorbeeld tekortkomen in slechts 1 van de eisen die Fase & Van Drongelen noemen. Zij zijn dan niet zozeer een gele bond, maar kunnen zich in sommige gevallen wel 'geel' gedragen.

Er kan bijvoorbeeld geconcludeerd worden dat niet elke grote vakbond in elke sector een hoog ledenpercentage heeft. De vakbond is in zo'n sector dan minder of niet representatief.

Een van de belangrijkste eisen is mijns inziens de hoeveelheid leden bij een vakbond. Wanneer men kijkt naar de FNV, CNV en VCP ziet men honderdduizenden vakbondsleden waarvan de belangen

---

<sup>45</sup> Zie hierbij als voorbeeld de websites van de CNV en FNV: <https://www.cnvconnectief.nl/diensten/rechtshulp/> en [www.fnv.nl/diensten/advies-en-hulp/informatie-advies-en-bijstand](https://www.fnv.nl/diensten/advies-en-hulp/informatie-advies-en-bijstand).

<sup>46</sup> [www.fnv.nl/cao-sector/flex/blijf-op-de-hoogte/collectieve-actie-van-fnv-en-cnv-tegen-temper](https://www.fnv.nl/cao-sector/flex/blijf-op-de-hoogte/collectieve-actie-van-fnv-en-cnv-tegen-temper) en Rb. Amsterdam, 13 juli 2022 (ECLI:NL:RBAMS:2022:4035).

<sup>47</sup> Zie hierbij de website van FNV Advocaten: <https://www.fnv.nl/over-de-fnv/wie-we-zijn/fnv-advocaten/overzicht-collectieve-zaken>. Recent dagvaarde de FNV samen met spoor vakbond VVMC de NS over uitleg van bepalingen in een Sociaal plan. Of bijvoorbeeld de zaak FNV tegen Mebin over uitleg over bepalingen in de CAO Mebin.

<sup>48</sup> Zie over Stichting VNB de website van FNV zelf: [www.fnv.nl/cao-sector/vervoer/transport-logistiek/cao-transport-uitgelegd/over-stichting-vnb/dit-doet-stichting-vnb-voor-jou](https://www.fnv.nl/cao-sector/vervoer/transport-logistiek/cao-transport-uitgelegd/over-stichting-vnb/dit-doet-stichting-vnb-voor-jou).

behartigd worden. Men kan dergelijke vakbonden daarom nauwelijks geel noemen, ondanks dat zij niet altijd democratisch of (in elke sector) representatief zijn.

In het volgende stuk wordt geprobeerd om daarom te kijken wat men dan wél kan definiëren als een gele vakbond, waarbij een aantal voorbeelden uit de praktijk uiteen worden gezet.

### *1.5: De 'gele' vakvereniging*

Gele bonden worden in de literatuur niet heel vaak benoemd en beperkt besproken.<sup>49</sup> Het begrip komt vaak voor, maar een eenduidige definitie lijkt niet te bestaan. Het is van belang om te kijken of er een definitie van of benaderingswijze voor de gele bond geformuleerd kan worden, om zo meer duidelijkheid te scheppen over wat een gele bond precies kan inhouden.

Zoals in paragraaf 1.4 is geconcludeerd, kan men stellen dat een traditionele vakbond in principe voldoet aan (bijna) alle eisen van Fase & Van Drongelen. Het contrast hiervan is de gele vakbond: Deze voldoet juist *niet* (of niet geheel) aan de eisen van Fase & Van Drongelen.

In de volgende paragrafen wordt gekeken wat voor voorbeelden van gele bonden gevonden kunnen worden. Hoe verschillen deze gele bonden onderling en hoe verhouden zij zich tegenover traditionele vakbonden?

#### *1.5.1: De huisbond en de categorale bonden*

Jacobs definieert de 'yellow union' als 'huisbonden' of 'werkgeversbonden'.<sup>50</sup> Dit zijn volgens hem bonden die binnen een enkele onderneming collectief optreden en onderhandelen. Ze zijn echter vaak de facto geïnitieerd en (volledig) gefinancierd door werkgevers. Zij worden '*met groot wantrouwen bekeken*'.<sup>51</sup> De WIM (Werknemersbond Ikea Medewerkers) van de IKEA noemt Jacobs als voorbeeld, naast ook de oude gele huisbond van sleepvaartbedrijf Kooren.<sup>52</sup> Andere noemenswaardige gele huisbonden zijn: Qlix (vakbond voor KPN-personeel), VPS (vakbond voor Schiphol Personeel), VWNB (vakbond van werknemers van De Nederlandsche Bank), 'frank' (Netwerk Randstad Personeel), VACOS (Vereniging van de SuikerUnie) en Samen Naar De Top Vakbond (callcenter vakbond van Webhelp).<sup>53</sup>

Wat men vooral opvalt aan deze huisbonden als men naar het bestuur kijkt, is dat deze bonden voornamelijk bestaan uit werknemers die bij de betreffende werkgevers direct in dienst zijn.<sup>54</sup> Mijns

---

<sup>49</sup> Beltzer, 2012, p. 3. Risico's van gele bonden worden benoemd, maar de definitie lijkt uit de lucht te zijn gegrepen. Ook Verburg, 2006, spreekt in zijn toespraak '*Red, yellow or blue*' over de gele niet-onafhankelijke vakbond, maar onderbouwt de definitie nauwelijks.

<sup>50</sup> Jacobs, 2023, p. 6.

<sup>51</sup> Jacobs, 2023, p. 6.

<sup>52</sup> Jurisprudentie over deze specifieke gele bond wordt in hoofdstuk 2 nog verder uitgezocht en behandeld.

<sup>53</sup> Woutersen & Rotman, 2020.

<sup>54</sup> Zie als voorbeeld vakbond 'frank' van Randstad en Tempo-Team: [wijzijnfrank.nu/wie-is-frank/](http://wijzijnfrank.nu/wie-is-frank/). Bestuurders en onderhandelaars bestaan vrijwel volledig uit werknemers binnen de Randstad Groep.

inziens zijn dit daarom meer verrijkte ondernemingsraden dan echte onafhankelijke vakbonden. Huisbonden hebben geen bevoegdheden zoals een echte ondernemingsraad op grond van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en er bestaat voor de werknemers in principe geen ontslagbescherming zoals geregeld in art. 7:670 lid 4 BW. Kan men van een ‘bestuurder’ van een dergelijke huisbond dan verwachten dat deze in onderhandelingen tegen een werkgever hard kan optreden, als deze werknemer voor zijn of haar dienstverband afhankelijk is van dezelfde werkgever? Zou een dergelijke werknemer/bestuurder dan niet te beïnvloedbaar zijn door bijvoorbeeld een goede/slechte functiebeoordeling van de werkgever? Omdat er zoveel twijfels zijn bij huisbonden, zouden deze mijns inziens ook gekwalificeerd moeten worden als gele bonden.

Het tekort van dergelijke organisaties/huisbonden noemt Steenbergen *organisatorische afhankelijkheid*. De werkgever heeft volgens hem dan hoogstwaarschijnlijk invloed (gehad) op de oprichting van de vakbond, de vormgeving van de statuten en daarmee ook de onafhankelijkheid van deze vakbond.<sup>55</sup>

Jacobs concludeert dat gele bonden vakbonden zijn die door de werkgever zijn opgericht en gefinancierd. Vanuit de eisen van Fase & Van Drongelen volgt dat de traditionele vakbond in haar geheel onafhankelijk moet zijn van werkgevers. Wanneer een bond is opgericht door een werkgever (en daardoor vaak een zeer aanzienlijk percentage van zijn inkomsten van de werkgever ontvangt), kan men al meteen kanttekeningen plaatsen bij de legitimiteit en onafhankelijkheid van een dergelijke vereniging. De nauwe relatie met de werkgever zorgt er daarom voor dat huisbonden als gele bonden moeten worden gezien.

Er moet een expliciet verschil geduïd worden ten opzichte van zogenaamde ‘categorale’ vakbonden. Dit zijn vakverenigingen die zich bezighouden met de arbeidsvoorwaardenvorming binnen een bepaalde sector. Vaak zijn deze verenigingen wel serieus ingericht op het behartigen van de belangen van hun leden en werknemers in de sector. Zij hebben een nauwe band met de sector zelf en zijn niet of nauwelijks actief in andere sectoren. Een categorale bond vertegenwoordigt vaak een specifieke groep werknemers, en heeft ook als overtuigend argument dat zij dichterbij de werknemers of de sector staat dan bijvoorbeeld de grote FNV-vakbond.<sup>56</sup> Een voorbeeld hiervan is de Vakvereniging Voor Machinisten en Conducteurs (VVMC), die een groot deel van de Spoor sector vertegenwoordigt. Deze bond is dan ook partij bij veel CAO’s in de Spoor sector, zoals CAO NS, Openbaar Vervoer en ProRail.<sup>57</sup> Deze categorale bonden zijn soms zelfs representatiever dan de grote FNV of CNV, en weten vaak veel leden in de sector aan te trekken doordat de bond zich richt op de specifieke belangen van deze groep werknemers.

---

<sup>55</sup> Steenbergen, SDU 2021, p. 26

<sup>56</sup> Jaspers, SR 2004.

<sup>57</sup> Zie de website van VVMC zelf: [vmmc.nl/caos/#cao-links](http://vmmc.nl/caos/#cao-links).

In hoofdstuk 2 zal zelfs blijken dat er gevallen zijn waarin een categorale bond representatiever wordt geacht dan de FNV, zodat niet de FNV, maar de categorale bond een CAO mag afsluiten.

Verder dan dit wordt echter niet ingegaan op de categorale bond. Er kan niet eenduidig gesteld worden dat dit gele bonden zijn, en ze worden voor deze masterscriptie daarom gelijkgetrokken met de grote traditionele vakbonden zoals de FNV en CNV.

### *1.5.2: De gele bonden*

De traditionele bonden zien in de praktijk een ander soort gele bond terugkomen. Linda Vermeulen, bestuurder van de FNV in de Retail sector, vermeldt bijvoorbeeld een aantal namen van vakbonden die volgens haar zich ‘geel’ gedragen: de LBV, AVV, WIM en De Unie.<sup>58</sup> Vermeulen stelt dat deze bonden voornamelijk ‘dealtjes’ sluiten met werkgevers. Deze deals zijn niet in het belang van werknemers, maar vormen slechts het verdienmodel van de betrokken organisaties. Gele bonden sluiten niet slechts binnen een bedrijf een ondernemings-cao af zoals Jacobs uiteenzet, maar hebben vaak in meerdere sectoren bedrijfstak-CAO’s die voor grote groepen werknemers gelden. Zo zegt de LBV op de website zelf partij te zijn bij 20 CAO’s.<sup>59</sup> Het AVV vermeldt er 24.<sup>60</sup>

#### *1.5.2.1: Union busting?*

Vermeulen noemt ook de term ‘*union busting*’, afkomstig uit Amerika: het direct tegenwerken van de reguliere vakbonden. Vermeulen stelt dat het bestaan van gele vakbonden een vorm van ‘*union busting*’ is. De problemen die Vermeulen uiteenzet houden het volgende in: Gele bonden eisen in onderhandelingen minder dan ‘normale’ vakbonden, ze voeren geen acties uit zoals stakingen en ze zijn financieel afhankelijk van het afsluiten van CAO’s. Hiermee werken ze volgens haar op dezelfde manier de vakbonden tegen als bij ‘*union busting*’.

Om te bepalen of gele bonden inderdaad een vorm van ‘*union busting*’ zijn, is het belangrijk om naar de bonden te kijken die Vermeulen noemt. Deze bonden worden geanalyseerd en er wordt gekeken of zij voldoen aan de eisen van Fase & Van Drongelen om te bepalen in hoeverre zij gele bonden zijn.

#### *1.5.2.2: AVV*

Het eerste voorbeeld dat Vermeulen noemt, is de vereniging ‘het Alternatief voor Vakbond’ (AVV). Het AVV is voorstander van het zogenoemde ‘draagvlakmodel’, waarin niet alleen leden, maar alle werknemers die onder een CAO vallen kunnen stemmen of zij voor of tegen een CAO zijn.<sup>61</sup> Op zichzelf is deze redenering niet raar, immers stelt AVV dat het een tekort van traditionele vakbonden juist aanvult, namelijk het betrekken van niet-georganiseerde werknemers bij het CAO-proces. Echter

---

<sup>58</sup> Vermeulen, 2023.

<sup>59</sup> <https://www.lbv.nl/caos/cao>.

<sup>60</sup> <https://avv.nu/sectoren-en-caos>.

<sup>61</sup> [avv.nu/over-avv/het-draagvlakmodel](https://avv.nu/over-avv/het-draagvlakmodel).

blijkt deze manier van CAO-onderhandelingen nog niet altijd zijn vruchten af te werpen, ondanks de beloftes van AVV.<sup>62</sup> In de Retail-Non Food CAO met meer dan 170.000 werknemers, stemden bijvoorbeeld maar rond de 269 medewerkers voor de CAO, met 169 tegen.

Vermeulen vermeldt dat deze bond weinig leden heeft, voor de leden die zij wel hebben een lage contributie van 25 euro per jaar rekenen en voor een overgroot deel van haar inkomsten wordt aangevuld door de werkgeversbijdragen. Zie ook het artikel van Jansma: AVV zou voor 96 procent gefinancierd worden door de werkgeversbijdragen.<sup>63</sup> Het probleem van het AVV ligt ook in het afsluiten van ‘slechte’ CAO’s. Vermeulen noemt hierbij haar sector als voorbeeld, met de CAO Retail Non-Food. Deze zou volgens haar ‘catastrofaal’ zijn en wordt gefaciliteerd door de bereidheid van AVV om zonder veel slag of stoot de CAO te tekenen, wat uiteindelijk ook de onderhandelingskracht van grotere bonden zoals FNV en CNV afzwakt. Overigens blijkt ook dat ruim twee derde van AVV haar inkomsten uit 1 sector komt: de detailhandel (Retail-Non Food).<sup>64</sup>

Als men hier naar de eisen van Fase/Van Drongelen zou kijken, kan men allereerst concluderen dat het AVV een laag ledenaantal heeft. Dit maakt het AVV ten opzichte van de hoeveelheid werknemers in de betreffende sectoren ook niet zeer representatief. Voor de rest lijkt het AVV wel in een bepaalde mate serieus te onderhandelen. Voor zowel de eigen leden en de niet-georganiseerde werknemers legt het AVV een onderhandelingsresultaat neer ter goedkeuring. Het AVV zal echter door het geringe ledenaantal niet snel deze onderhandelingen of resultaten kunnen afdwingen met behulp van stakingen.

Wel is de handelswijze van het AVV gericht op het democratische proces van een vakbond. Ten opzichte van traditionele vakbonden zou men zelfs kunnen stellen dat zij *nóg* democratischer is, omdat zij niet alleen haar leden maar de hele sector de mogelijkheid geeft om te stemmen over een CAO. Dit is overigens in lijn met een advies van de Sociaal Economische Raad (SER), waarin de Raad stelde dat vakbonden niet-georganiseerde werknemers beter moeten betrekken bij CAO-onderhandelingen.<sup>65</sup>

Er moeten uiteindelijk wel kanttekeningen geplaatst worden bij het specifieke stemmingsmodel van het AVV, aangezien (nog) zeer weinig werknemers worden betrokken bij de stemmingen in verhouding tot de hoeveelheid werkenden in een sector.<sup>66</sup> Ook mate van financiering van het AVV lijkt sterk afhankelijk te zijn van werkgeversbijdragen.

### *1.5.2.3: LBV*

---

<sup>62</sup> Delhaas & Davidson, 2020 en Woutersen & Rotman 2020.

<sup>63</sup> Jansma, 2019.

<sup>64</sup> Woutersen & Rotman, 2020.

<sup>65</sup> SER Advies 13/03, augustus 2023.

<sup>66</sup> Delhaas & Davidson, 2020 en Woutersen & Rotman 2020.

Hierna gaat Vermeulen in op de bond LBV. Deze zou nog ‘geler’ zijn dan het AVV. Het aantal leden is onduidelijk en de financiën van de LBV zijn ook niet openbaar te vinden. Wel is de LBV partij bij grote CAO’s zoals de ABU-CAO voor uitzendkrachten.<sup>67</sup> De LBV zou zich inzetten om lonen zo laag mogelijk te houden.

Een andere CAO die de LBV afsluit is de CAO Hellende Daken. In een pamflet van 2012 deelden de FNV en CNV al aan hun leden in de dakdekkers sector mee dat hun arbeidsvoorwaarden op het spel stonden, omdat de werkgeversverenigingen van deze sector met de LBV de CAO hadden afgesloten.<sup>68</sup> De CAO die met de LBV werd afgesloten zou volgens de grote bonden significant slechter zijn dan de toenmalige CAO Bouwnijverheid. Volgens de traditionele bonden zou de LBV niet serieus hebben onderhandeld.

De LBV werd in 1992 door de werkgeversvereniging VNO-NCW intern zelfs de ‘Antillen-route van de arbeidsverhoudingen’ genoemd.<sup>69</sup> Wanneer een werkgeversvereniging niet met de ‘veeleisende’ traditionele vakbonden wilde onderhandelen, kon deze voor een goedkopere en voordeligere CAO bij de LBV terecht.

De LBV onderhandelt in de praktijk daarom niet serieus in het belang van werknemers en sluit (volgens traditionele vakbonden) ‘slechte’ CAO’s af. Zij lijkt zeer weinig leden te hebben, terwijl er wel CAO’s worden afgesloten in sectoren waar bijna een miljoen werknemers onder vallen.<sup>70</sup>

Verder kan de onafhankelijkheid van de LBV ook zeer in twijfel worden getrokken. Met een onbekend kleine achterban maar wel een handtekening in ruim 20 CAO’s, zal zij (mogelijk) net zoals AVV veel inkomsten uit het afsluiten van CAO’s ontvangen middels de werkgeversbijdrage. Dit ten opzichte van haar geringe ledenaantal kan mogelijk al een onbalans veroorzaken. Immers, hoe onafhankelijk kan een vakbond zijn als zij voor het overgrote deel afhankelijk is van werkgeversbijdragen in plaats van haar leden? De cijfers van de LBV zijn niet openbaar en er kan daarom niet definitief geconcludeerd worden welk percentage van haar inkomsten uit de werkgeversbijdrage voortvloeit.

Om weer terug te komen op de eisen van Fase & Van Drogen: de LBV heeft (voor zover bekend) weinig leden, is niet representatief, niet of weinig onafhankelijk ten opzichte van werkgevers(verenigingen) en CAO-naleving lijkt nauwelijks te bestaan. Daarbij is ook de vraag of zij echt serieuze onderhandelingen voert.

---

<sup>67</sup> De Vries, 2021, in haar bijdrage op de FNV-website. Nadat de grote vakbonden de onderhandelingstafel hadden verlaten, nam de LBV hun plaats in en tekende een principeakkoord voor de CAO ABU voor (een groot deel van) de uitzendsector.

<sup>68</sup> <https://www.yumpu.com/nl/document/read/19782268/pamflet-2-over-eigen-cao-hellende-daken-fnv-bouw>.

<sup>69</sup> Herderschee, 1998.

<sup>70</sup> Een kleine kanttekening: De LBV is niet alleen partij bij CAO’s die zij individueel afsluit. Er zijn ook meerdere CAO’s te vinden waar zij wel een handtekening bij heeft gezet, maar waar ook andere traditionele bonden partij bij zijn. De grootste CAO’s met de meeste werknemers waar de LBV partij bij is zijn onder andere de CAO ABU Uitzendkrachten, CAO Foodservice en Groothandel in Levensmiddelen (supermarkt cao) en de Schilders CAO. Zie hiervoor ook haar eigen website, <https://www.lbv.nl/caos/cao>. De FNV vindt bijvoorbeeld dat gele bonden bij het ‘meedoen’ al inbreuk vormen hun rechten en belangen, zie de dagvaarding van LBV.

#### 1.5.2.4: De Unie

Als laatste benoemt Vermeulen ook De Unie. Zij durft de bond niet direct een gele bond te noemen, maar zegt wel dat deze zich soms ‘geel gedraagt’. Een voorbeeld daarvan is de verkoop van een enquête tool waarbij bedrijven via een vragenlijst een CAO op kunnen stellen: DigiC. Zo’n vorm van CAO-afsluiting noemt Jaspers een ‘CAO à la carte’.<sup>71</sup> De FNV publiceerde recent dat zij moeite had met deze enquête tool/vorm van CAO-vorming.<sup>72</sup> Wat deze tool namelijk slechts doet, is het aanbieden van een vragenlijst die werkgevers zelf opstellen en als volgt aan hun werknemers en leden van De Unie sturen. Deelnemers kunnen aangeven wat zij belangrijk vinden in de CAO-onderhandelingen, en op basis van de antwoorden op de vragenlijst wordt de CAO onderhandeld, opgesteld en getekend. Volgens de FNV en CNV worden zij door de tool buitenspel gezet en worden de arbeidsvoorwaarden slechter wanneer er wordt gekozen voor DigiC, in plaats van echte onderhandelingen met de traditionele vakbonden.

De enquête tool is een situatie waarin een doorgaans traditionele vakbond zich als een gele bond gedraagt. De argumenten van de FNV en CNV zijn dat een vakbond afhankelijker wordt van werkgeversverenigingen wanneer een vakbond betaald krijgt om een dergelijke tool in te zetten. Er zou minder op collectief niveau worden onderhandeld, terwijl juist het collectieve hetgeen is wat werknemers sterker maakt ten opzichte van de werkgevers.<sup>73</sup>

De Unie is echter moeilijk te kwalificeren als een echte gele bond. Het is een aangesloten bond van de VCP<sup>74</sup> en heeft niet een gering aantal vakbondsleden, namelijk rond de 50.000-90.000. Ook heeft De Unie een intern ledenparlement.<sup>75</sup>

De Unie volgt met DigiC ook het in paragraaf 1.5.2.2 genoemde advies van de Sociaal-Economische Raad (SER).<sup>76</sup> Dit lijkt op het draagvlakmodel zoals AVV dat heeft geformuleerd. Volgens De Unie zorgt DigiC voor een betere democratische besluitvorming door meer dan alleen vakbondsleden te betrekken. De Unie zegt zichzelf als een echte gesprekspartner op te stellen in plaats van een tegenpartij.

De stellingen van De Unie zijn niet heel gek. Immers is de afgelopen jaren het percentage vakbondsleden drastisch afgenomen en moeten vakbonden oplossingen vinden om het CAO-stelsel in leven te houden. Echter blijft het grootste kritiekpunt dat een werkgever met DigiC te veel controle

---

<sup>71</sup> Jaspers, SR 2004, 1.

<sup>72</sup> <https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/zakelijke-dienstverlening/2023/04/vodafoneziggo-wil-van-vakbonden-af-en-ze-vervangen>.

<sup>73</sup> Rouffaer & Claessens, 2023.

<sup>74</sup> Zie hierbij de website van de VCP: <https://www.vcp.nl/over-ons/aangesloten-vakbonden/>.

<sup>75</sup> [www.unie.nl/ledenraad-unie](http://www.unie.nl/ledenraad-unie).

<sup>76</sup> SER 2023, p.30 e.v.



heeft over de CAO-vorming, met te weinig tegenspraak van de bonden. Op deze manier handelt De Unie als een gele bond, omdat DigiC haar steeds afhankelijker maakt van de werkgever.

Als laatste is noemenswaardig dat De Unie een aantal jaar geleden aangaf niet meer te willen staken.<sup>77</sup> Dit vonden de traditionele bonden destijds ook een bijzondere zet: in principe en vanuit oudsher is het stakingsmiddel namelijk hét ultieme pressiemiddel van de vakvereniging.<sup>78</sup> Zoals toenmalig FNV-voorzitter Ton Heerts mooi stelde: *'Een vakbond die nooit staakt is als een tijger zonder tanden'*.<sup>79</sup> Aan de andere kant is het aantal stakingen in Nederland drastisch afgenomen.<sup>80</sup> Er wordt helemaal niet meer zo veel gestaakt door vakbonden. Mogelijk heeft dit er ook mee te maken dat de organisatiegraad van vakbonden drastisch is gedaald de afgelopen decennia. Toch blijft het stakingsmiddel (in theorie) het ultieme redmiddel van de vakbond. Als een vakbond geen leden heeft en werkgevers(verenigingen) er niet toe kan zetten om een CAO-onderhandeling kracht bij te zetten wanneer onderhandelingen vastlopen, dan is het meer collectief smeken dan écht collectief onderhandelen.

## *1.6: Samenvatting en tussenconclusie*

### *1.6.1: Samenvatting*

In dit hoofdstuk stonden de definitie van de traditionele vakbond en zijn verhouding tot de gele bond centraal. Er is vanuit de geschiedenis bekeken hoe de vakbond zich heeft vormgegeven in Europa. Daarbij is ook ingegaan op de tegenpool van de traditionele vakbond: de gele bond.

Daarna is getracht om een zo duidelijk mogelijke definitie te schetsen van een traditionele vakbond. Met behulp van de eisen van Fase & Van Drongelen, Jacobs, Jansen en Steenbergens is onder andere ingegaan op eisen zoals het aantal leden, de representativiteit, onafhankelijkheid en handelingen (naleving & onderhandelingen) van vakbonden.

De gele bond voldoet niet aan de eisen die de literatuur heeft gesteld aan een traditionele vakbond. Daarbij is met behulp van Jacobs en Vermeulen gekeken naar wat voor voorbeelden er te vinden zijn van gele bonden in Nederland.

### *1.6.2: Tussenconclusie*

*Als zo veel mensen in ons land last hebben van bedrijven die via gele bonden de lonen laag houden, waarom bedenken we dan geen oplossing?*<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> NOS Nieuws, 2015.

<sup>78</sup> NOS Nieuws, 2015, met toevoeging van T. Heerts.

<sup>79</sup> NOS Nieuws, 2015, met toevoeging van T. Heerts.

<sup>80</sup> CBS 2024. Behalve uitschiet jaren zoals 2017-2019, wordt er sinds de jaren 2000 nog nauwelijks gestaakt. In 2019 waren er nog 318.000 werknemers betrokken bij stakingen, waar dit in 2023 ongeveer 17.400 waren.

<sup>81</sup> Vermeulen, 2023.

Geconcludeerd kan worden dat de gele vakbond in Nederland bestaat en zich actief mengt in de arbeidsvoorwaardenvorming. De LBV en het AVV zijn de voornaamste voorbeelden van een gele bond. Dit omdat zij duidelijk niet voldoen aan de eisen die Fase & Van Drongelen hebben opgesteld. Ook kan geconcludeerd worden dat traditionele vakbonden soms kenmerken van een gele bond vertonen, of dat zij zich geel kunnen gedragen.

Een gele bond heeft dus doorgaans weinig leden en is daarom niet representatief in de sectoren waarin zij handelt. Zij ontvangt een overgroot deel van haar inkomsten uit werkgeversbijdragen en is daarom (financieel) niet-onafhankelijk. Daarnaast kan men grote kanttekeningen plaatsen bij de kwaliteit van de onderhandelingen tussen een gele bond en werkgeversverenigingen. Wanneer grotere vakbonden weglopen bij onderhandelingen en deze worden voortgezet door een gele bond, komen er soms slechtere onderhandelingsresultaten tot stand. Vermeulen concludeert dit, maar zie ook paragraaf 1.5.2.3. over de CAO Hellende Daken of de Callcenter CAO. Deze worden eigenlijk gezien als verslechtingen van vorige CAO's of als een slechte CAO op zich.

Ook valt er te concluderen dat op basis van een laag ledenaantal/representativiteit een bond niet altijd 'geel' is. Het is een onoverkoombaar feit dat het ledenaantal van vakbonden de afgelopen jaren drastisch is afgenomen. De Unie is een goed voorbeeld van een twijfelgeval: er is een serieuze achterban qua vakbondsleden, maar desondanks verzint deze bond praktijken die men als geel kan bestempelen, omdat het de bond afhankelijker maakt van de inbreng en financiële bijdragen van werkgevers. Maar ook traditionele vakbonden zijn soms 'geel', voornamelijk wanneer zij in een sector weinig tot geen van de werknemers als leden kunnen vertegenwoordigen.

In de volgende hoofdstukken wordt verder gekeken naar de juridische aspecten van gele bonden en hoe rechters met deze verenigingen omgaan.

# Hoofdstuk 2: Juridische legitimatie

## 2.1: Inleiding

In het vorige hoofdstuk is voornamelijk de praktische kant van de gele bond bekeken. Er zijn voorbeelden gezocht vanuit de praktijk waarmee is gepoogd een beeld te schetsen van de gele bond in Nederland. Hiermee is antwoord gegeven op de eerste en tweede deelvraag.

In dit hoofdstuk wordt getracht antwoord te geven op de derde deelvraag:

*‘Wat is de status quo in het juridische kader omtrent gele bonden?’*

Met het juridische kader wordt bedoeld: De wet- en regelgeving die relevant zijn voor zowel traditionele als gele vakbonden. Er wordt zo gedetailleerd mogelijk uiteengezet wat de juridische grondslag is voor het functioneren van gele bonden in Nederland. Hierbij wordt gekeken naar de Wet CAO, de Wet AVV, Europese regelgeving en relevante internationale verdragen. Het is niet de bedoeling om het volledige CAO recht uit te werken en uit te leggen. De focus van dit hoofdstuk ligt vooral op het onderzoeken welke wet- en regelgeving relevant zijn voor gele bonden, en of/hoe deze bepalingen het functioneren van gele bonden (kunnen) beperken.

Daarna wordt gekeken naar hoe de rechtspraak omgaat met het fenomeen ‘gele vakbond’. Wat oordelen rechters wanneer zij in een rechtszaak worden geconfronteerd met een gele bond?

Met de analyse van wet- en regelgeving samen met rechtspraak wordt getracht een conclusie te trekken over wat de grootste juridische knelpunten zijn rondom gele bonden. Op basis van deze knelpunten wordt vervolgens een overstap gemaakt naar hoofdstuk 3, waarin wordt gepoogd oplossingen te vinden voor de juridische (en praktische) knelpunten.

## 2.2: Vrije vereniging en de CAO

Artikel 8 van de Grondwet regelt het recht op vrije vereniging. Men moet daarom in beginsel een vereniging kunnen oprichten en dit kan slechts in het belang van de openbare orde worden beperkt.

Het oprichten van een vakbond valt ook onder dit recht. Zoals ook vermeld in hoofdstuk 1, begon de vakbeweging vorm te krijgen aan het eind van de 19<sup>e</sup> en begin 20<sup>e</sup> eeuw. Daarna is door de Nederlandse wetgever aan het begin van de 20<sup>e</sup> eeuw het artikel 1637n BW aangenomen, waarin de CAO voor het eerst een wettelijke grondslag kreeg. Artikel 1637n BW strekte ertoe de CAO als een privaatrechtelijke regeling te duiden die tussen werkgevers en georganiseerde werknemers.<sup>82</sup> Zie hierbij ook nog paragraaf 2.3.

---

<sup>82</sup> Zondag 2023, p. 5.

### 2.3: Wet CAO

Deze opvatting van het begrip CAO werd herhaald bij de totstandkoming van de Wet CAO in 1927.<sup>83</sup> Zo luidt artikel 1 lid 1 van deze wet:

*‘Onder collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan de overeenkomst, aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werkgevers en een of meer verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen.’*

Een CAO is daarom een overeenkomst tussen werkgevers(verenigingen) en werknemersvereniging. Een vereniging wordt door de Wet CAO pas bevoegd geacht tot het aangaan van collectieve arbeidsovereenkomsten, *‘indien de statuten der vereeniging deze bevoegdheid met name noemen’*, zo volgt uit artikel 2. Een andere eis is dat een CAO aangemeld moet worden bij het Ministerie van Sociale Zaken (art. 4 Wet Loonvordering).<sup>84</sup> Verdere eisen zijn echter niet gesteld aan een CAO en deze wet is sinds 1927 ook niet gewijzigd.<sup>85</sup>

Bij het maken van de Wet CAO werd gekozen voor een privaatrechtelijk karakter van de CAO.<sup>86</sup> De CAO is daardoor een contractuele verbintenis tussen partijen welke invloed heeft op alle deelnemers.<sup>87</sup> Het is daarbij een vorm van materiële wetgeving omdat zij direct invloed heeft op individuele arbeidsovereenkomsten.<sup>88</sup> Dit zorgt er volgens Jacobs voor dat materiële wetgeving ontstaat, waarmee CAO-partijen regels ‘voor het collectief’ maken. CAO partijen worden door sommige auteurs daarom ‘materiële wetgevers’ genoemd.<sup>89</sup> Dit maakt de CAO een bijzonder krachtig middel dat op veel arbeidsovereenkomsten en werknemers invloed heeft. Er moet daarom kritisch gekeken worden of gele bonden wel de mogelijkheid moeten krijgen om een CAO af te sluiten. Als een gele bond het CAO-stelsel misbruikt, acht men het dan wenselijk dat een gele bond een materiële wetgever is?

Omdat een CAO een contractuele verbintenis is, gelden algemene privaatrechtelijke beginselen zoals de contractsvrijheid. Werkgeversverenigingen hebben de vrijheid hebben om te kiezen met wie zij willen onderhandelen over CAO’s.<sup>90</sup> Zoals Jacobs het formuleert is het een *‘goede gewoonte’* dat werkgevers en vakbonden samen overleggen over collectieve arbeidsvoorwaarden, maar dit is geen

---

<sup>83</sup> Wet van 24 december 1927, *Stb.* 1927, 415.

<sup>84</sup> Jacobs, 2023, p. 100.

<sup>85</sup> Jacobs, 2023, p. 100.

<sup>86</sup> Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging, 1905, p.105.

<sup>87</sup> Jacobs, 2023, p.102.

<sup>88</sup> Jacobs, 2023, p. 103.

<sup>89</sup> Jacobs, 2023, p.102 en Fase & Van Drongelen, 2007, p. 216.

<sup>90</sup> Zondag 2023, onder 1.2.1.

verplichting.<sup>91</sup> Uitzonderingen zijn de in jurisprudentie geformuleerde regels de toegang van representatieve vakbonden tot het CAO-overleg. Hierover meer in paragraaf 2.8.

De Wet CAO biedt weinig handvaten om gele bonden juridisch te beperken. Er worden weinig eisen gesteld aan het oprichten van een vakbond, waardoor een gele bond in beginsel legitiem is als zij voldoet aan de eisen van de Wet CAO. In het volgende stuk wordt daarom de Wet op het Algemeen verbindend en onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten (Wet AVV) besproken en uiteengezet.

## 2.4: *Wet AVV*

In 1937 kwam de Wet AVV tot stand waardoor het mogelijk werd om een CAO, afgesloten tussen werkgeversverenigingen en werknemersverenigingen, algemeen verbindend te verklaren voor een bedrijfstak of sector.<sup>92</sup> De idee achter de totstandkoming van deze regeling was dat CAO's voor rust op de arbeidsmarkt zorgden door gelijke beloning en kansen te bieden en concurrentie te beperken.<sup>93</sup> Het privaatrechtelijke karakter van de CAO werd met deze wet deels publiekrechtelijk. Niet de partijen onderling, maar de regering besluit of een CAO(-bepaling) zal gelden voor een gehele sector of bedrijfstak.<sup>94</sup> De CAO wordt nog steeds door de werkgevers -en werknemerspartijen opgesteld en geformuleerd, maar de minister bepaalt of de CAO algemeen verbindend verklaard wordt.

Een algemeen verbindend verklaring van een CAO(-bepaling) is een ministerieel besluit van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.<sup>95</sup> Hierbij is belangrijk om te vermelden dat de minister een CAO algemeen verbindend *kan* verklaren, maar hiertoe niet verplicht is.<sup>96</sup> De minister heeft hierin een bepaalde mate van discretionaire beslissingsruimte.<sup>97</sup> Uiteindelijk wordt dan op basis van een toetsingskader getoetst of een CAO(-bepaling) algemeen verbindend verklaard: het Toetsingskader AVV.<sup>98</sup> Hierover meer in paragraaf 2.5.

Jacobs vermeldt dat de Wet AVV een meerderheidseis kent, zo volgt uit artikel 1 Wet AVV. Er moet binnen een bedrijf(stak) een belangrijke meerderheid van werknemers zijn, wat in het toetsingskader uitgewerkt is op minimaal 55% van de werknemers. Werknemers die lid zijn van vakbonden ex artikel 9 Wet CAO tellen voor deze meerderheid mee, samen met werknemers die de CAO in hun arbeidsovereenkomst geïncorporeerd hebben. Maar ook de ongeorganiseerde werknemers die in dienst zijn van werkgeversverenigingen ex artikel 14 Wet CAO tellen mee voor de meerderheidseis.<sup>99</sup> Het is

---

<sup>91</sup> Jacobs, 2023, p. 169.

<sup>92</sup> Jacobs, 2023, p. 174.

<sup>93</sup> Jansen 2019, p. 174.

<sup>94</sup> Jansen, hoofdstuk 4.1.

<sup>95</sup> Jansen, p. 173 en Jacobs 2023, p. 176 en artikel 79 van de Wet op rechterlijke organisatie (RO).

<sup>96</sup> Jacobs, 2023, p. 176.

<sup>97</sup> Jacobs 2023, p. 176.

<sup>98</sup> Zie hierbij het Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring cao-bepalingen (AVV).

<sup>99</sup> Jacobs, 2023, p. 177 en HR 10 juni 1983, *NJ* 1984/47.

dus niet vereist om een hoog aantal vakbondsleden te hebben binnen een sector. Er hoeft slechts een belangrijke meerderheid van werknemers onder de werkgeversverenigingen te zijn.<sup>100</sup> Zoals Jacobs ook stelt: ‘(...) *de AVV wordt in Nederland in de lucht gehouden door de georganiseerde werkgevers, niet door de organisatiegraad van de vakbonden!*’.<sup>101</sup> Gezien dit gegeven zou een gele bond dus ook kunnen verzoeken om een CAO algemeen verbindend te laten verklaren wanneer een werkgeversvereniging een meerderheid aan werknemers heeft binnen een bedrijf of sector, zonder dat de gele bond zelf een belangrijke hoeveelheid werknemers representeert. Volgens Jacobs kunnen kleine gele bonden daarom makkelijk de plaats van grote traditionele vakbonden innemen als deze het CAO-overleg hebben verlaten.<sup>102</sup>

Grote bonden trekken in zulke gevallen aan het kortste eind, al helemaal wanneer de kleine bonden verslechtingen afspreken of als deze CAO een standaard karakter heeft.<sup>103</sup> Een standaard karakter veroorzaakt problemen omdat grote bonden niet meer positief kunnen afwijken van bepalingen in een CAO.<sup>104</sup> Een gele bond CAO kan ook zorgen voor verslechtingen van arbeidsvoorwaarden ten opzichte van vorige CAO's, maar er kan ook gemakkelijk worden afgeweken van driekwartdwingend recht. Normaal worden zulke afwijkingen in goede afweging afgesproken/onderhandeld tussen vakbond en werkgeversvereniging,<sup>105</sup> maar kunnen ook bijna ‘voor niks’ worden weggegeven door een gele bond. Volgens Jacobs zou dit alleen moeten kunnen als een vakbond onafhankelijk, machtig, democratisch en representatief is.<sup>106</sup>

Dit alles betekent dat een vakbond oprichten en een CAO afsluiten gemakkelijk te regelen is als dit slechts op basis van de Wet CAO wordt gedaan.<sup>107</sup> Verzoekt zo'n bond echter gedispenseerd te worden van een AVV-CAO, dan zal er moeten worden voldaan aan de eisen van het Toetsingskader AVV. In de volgende paragraaf wordt daarom gekeken welke handvaten het Toetsingskader AVV biedt om gele bonden te beperken.

## *2.5: Toetsingskader AVV*

Het Toetsingskader AVV is opgesteld om de Minister van Sociale Zaken handvaten te geven om te beoordelen wanneer een CAO wel of niet algemeen verbindend verklaard moet worden.

---

<sup>100</sup> Lees: 60% van de werknemers, zo volgt uit artikel 2 van de Wet AVV.

<sup>101</sup> Jacobs, 2023, p. 177.

<sup>102</sup> Jacobs, 2023, p. 179.

<sup>103</sup> Jacobs, 2023, p. 180.

<sup>104</sup> Jacobs, 2023, p. 179.

<sup>105</sup> Plessen, 2011, p. 190.

<sup>106</sup> Jacobs, 2005, p. 120.

<sup>107</sup> Jacobs, 2023, p. 113.

Sinds haar advies van de Stichting van de Arbeid<sup>108</sup> in 2006 is het Toetsingskader gewijzigd<sup>109</sup> en kennen we deze in de huidige vorm. Er zijn destijds een aantal eisen toegevoegd rondom het verlenen van AVV en dispensatie van een CAO.

Allereerst stelt artikel 4.2 van het Toetsingskader AVV dat de CAO-sluitende verenigingen 1 of meer leden moeten hebben in de werkingssfeer van de overeenkomst en onafhankelijk van elkaar moeten zijn.<sup>110</sup> Hierbij wordt voor het eerst in wetgeving een strengere eis aan de hoedanigheid van CAO partijen gesteld, alhoewel dit beperkt is. Dat een vakbond 1 of meer leden moet hebben, is een eis waaraan al snel aan voldaan kan worden door een gele bond. In het tweede deel van dit artikel wordt echter vermeld dat werknemers- en werkgeversverenigingen onafhankelijk van elkaar moeten zijn. Deze bepaling volgt uit een advies van de Stichting van de Arbeid, waarin gesteld werd dat artikel 2 van de Wet CAO op deze manier geïnterpreteerd moest worden. Steenbergen interpreteert deze bepaling zo dat alleen onafhankelijke werknemersverenigingen volgens hem rechtsgeldig CAO's kunnen afsluiten.<sup>111</sup> Het Toetsingskader lijkt hem daar op het moment niet in te volgen.

Artikel 5.3 van het Toetsingskader stelt verder dat CAO-bepalingen die inbreuk maken op het recht van organisatie, niet AVV worden verklaard wanneer zij in strijd zijn met verdragen 87 en 98 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Op de precieze betekenis van de ILO verdragen wordt in de volgende paragraaf verder ingegaan.

Ook kunnen partijen, die niet tot het CAO-overleg zijn toegelaten, bezwaar indienen tegen de AVV op grond van artikel 6.4. Wel wordt 'slechts in bijzondere omstandigheden of in combinatie met andere factoren' dit bezwaar gehonoreerd,<sup>112</sup> wat het handvat een stuk minder nuttig maakt.

In artikel 7 is onder Dispensatie uitgewerkt wat het toetsingskader bedoelt met 'onafhankelijkheid' van de betreffende vakbonden. CAO partijen moeten onafhankelijk van elkaar zijn willen zij de mogelijkheid hebben om gedispenseerd te worden ten opzichte van het AVV-verklaarde CAO. Hierbij stelt het Toetsingskader een aantal eisen:

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

---

<sup>108</sup> Steenbergen, 2021, p. 24 en Stichting van de Arbeid, advies van 11 september 2006. Wijziging dispensatie avv, p. 5-6.

<sup>109</sup> Ministerie SZW, 'Toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring CAO-bepalingen', Circulaire van 2 december 1998, *Stct.* 240, zoals deze circulaire laatstelijk gewijzigd is bij de Circulaire van 28 november 2006, *Stct.* 232, paragraaf 5.

<sup>110</sup> Jacobs, 2023, p. 177.

<sup>111</sup> Steenbergen, 2021, p. 24.

<sup>112</sup> Jacobs, 2023, p.174.

- de voorgeschiedenis van de cao(-onderhandelingen).

Artikel 7 lijkt juridisch-technisch alleen relevant bij de vraag of dispensatie verleend kan worden aan andere CAO's of partijen, maar men ziet hier een bijzondere vereiste terugkomen die (impliciet) eisen stelt aan de betrokken CAO partijen. Bijzonder hieraan is dat deze regel alleen terug te vinden is in dit toetsingskader. In andere Nederlandse wetgeving is hier weinig tot niks over terug te vinden, en de beperking is daarom alleen materieel wettelijk van aard.

Vanuit de Wet CAO en Wet AVV zijn er dus nauwelijks handvaten om te toetsen aan de eisen van Fase/Van Drongelen. Pas in het Toetsingskader AVV wordt er gekeken naar eisen die gesteld kunnen worden aan een vakbond, namelijk de onafhankelijkheid. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de ILO verdragen 87 en 98 en worden handvaten geboden om de onafhankelijkheid van partijen bij een CAO te toetsen.

De eisen in het toetsingskader komen ook (deels) overeen met die van Fase/Van Drongelen. In het algemeen wordt de onafhankelijkheid van de vakbond getoetst (zie par. 1.4.1.3, onafhankelijkheid), waarbij het Toetsingskader kijkt naar de lidmaatschappen van de betrokken verenigingen (zie par. 1.4.1.1, vakbondsleden), de financiën van de werknemersvereniging (zie par. 1.4.1.3, onafhankelijkheid) en de voorgeschiedenis van de CAO(-onderhandelingen) (zie par. 1.4.1.4, CAO-naleving & serieuze onderhandelingen). Het Toetsingskader noemt hierbij nog relevante kenmerken zoals de historie, organisatie en structuur van de werknemersverenigingen, welke niet direct terug te vinden zijn in de eisen van Fase & Van Drongelen.

Het toetsingskader is voor de Minister van Sociale Zaken & Werkgelegenheid een manier om controle uit te oefenen op partijen bij CAO's. Alhoewel dit in het Toetsingskader AVV staat, wordt dit officieel pas relevant wanneer partijen om dispensatie van een al algemeen verbindend verklaarde CAO-verzoeken. Kijkt de Minister dan ook serieus naar risico's van gele bonden? Uit jurisprudentie en relevante zaken zal blijken dat dit niet altijd het geval is, en dat ook CAO's afgesloten met gele vakbonden gedispenseerd kunnen worden.<sup>113</sup>

De Minister trekt dus niet (altijd) dezelfde conclusie als in hoofdstuk 1, namelijk dat gele bonden volgens eisen in de literatuur geen échte traditionele vakbond (moeten/kunnen) zijn. Legt men de eisen van het Toetsingskader naast die van Fase & Van Drongelen, dan kan er afgevraagd worden waarom de Minister niet elke dispensatie (en impliciet ook een algemeenverbindendverklaring) afwijst wanneer een gele bond dit verzoekt. Immers voldoet een gele bond (in principe) niet aan die eisen. Om

---

<sup>113</sup> Zie hierbij Jaspers, 2004. Hij vermeldt dat bij de AVV verklaring van de ABU CAO 2004-2005 de Minister werd geconfronteerd met payrollbedrijven die met eigen huisbonden (lees: gele bonden) CAO's hadden afgesloten en om dispensatie verzochten. Van de 6 bedrijven werd wel maar 1 gedispenseerd.



nog verdere invulling van de relevante wet- en regelgeving uiteen te zetten, wordt in de volgende paragrafen ingegaan op relevante internationale regelgeving.

## *2.6: Internationale wet- en regelgeving*

Zoals geconcludeerd in de vorige paragrafen, biedt de Nederlandse wetgeving op zichzelf weinig handvaten om gele bonden te beperken (met uitzondering van het Toetsingskader AVV). Daarom wordt getracht handvaten in andere internationale bepalingen te vinden. Denk hierbij aan de verdragen van de International Labour Organisation (ILO)<sup>114</sup>, het EVRM en andere Europese wetgeving.

### *2.6.1: ILO verdragen*

Volgens Jacobs zijn van de International Labour Organisation (ILO) een aantal verdragen relevant, namelijk verdragen 87, 98, 135, 151 en 154. Omdat deze masterscriptie voornamelijk gaat over de eisen die aan vakbonden gesteld (mogen) worden, wordt gebruik gemaakt van verdragen 87, 98 en 154.<sup>115</sup> De andere verdragen hebben weliswaar betrekking op het vakverenigingsrecht, maar gaan voornamelijk in op de werknemersvertegenwoordiging in de onderneming en de vakverenigingsrechten in de openbare dienst.<sup>116</sup> Deze worden daarom buiten toepassing gelaten.

ILO-verdrag 87 houdt voornamelijk een algemeen vakverenigingsrecht in. Artikel 2 vermeldt dat werkgevers en werknemers het recht hebben om een organisatie (lees: vakbond) op te richten of eraan deel te nemen. Artikel 11 van dit verdrag stelt vervolgens dat alle deelnemende lidstaten alles noodzakelijke en geschikte maatregelen moeten nemen om het recht op vakvereniging te waarborgen.

ILO-verdrag 98<sup>117</sup> gaat vervolgens in op de bescherming van het recht op verenigen en collectief onderhandelen. Specifiek stelt dit verdrag dat ‘acts of interference’ van organisaties van werkgevers en werknemers ten opzichte van elkaar tijdens hun oprichting, uitoefening en beheer van hun organisaties niet zijn toegelaten (art. 2).<sup>118</sup> Lidstaten moeten zo nodig procedures instellen om dat te verzekeren (art. 3) en zij moeten maatregelen nemen om het vrijwillig collectief onderhandelen volledig tot ontwikkeling te brengen (art. 4).

Ook ILO-verdrag 154 noemt een aantal maatregelen die de overheid kan nemen om het proces van collectieve onderhandelingen te bevorderen (art. 5). Maatregelen en wetgeving mogen echter niet de vrijheid van collectief onderhandelen belemmeren (art. 8).

De genoemde verdragen bieden daarom wél een aantal (internationaalrechtelijke) handvaten wanneer men kijkt naar de eisen die men aan een vakbond kan stellen. Er wordt duidelijk gesteld dat een

---

<sup>114</sup> In het Nederlands wordt dit vertaald naar de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Voor deze thesis wordt het begrip ILO aangehouden.

<sup>115</sup> Jacobs, 2023, p. 383.

<sup>116</sup> Jacobs, 2023, p. 384-385.

<sup>117</sup> Verdrag van 1 juli 1949, *Trb.* 1957, 183 en Jacobs, 2023, p.384.

<sup>118</sup> Steenberg, 2021, p.22.

vakbond democratisch en onafhankelijk moet zijn, waarbij het niet mogelijk of toegelaten is dat werkgevers en werknemersverenigingen ‘acts of interference’ tegenover elkaar uitvoeren. Volgens zowel verdrag 98 en 154 moeten lidstaten die deze verdragen hebben geratificeerd ervoor zorgen dat er geen ‘acts of interference’ zijn en dat de collectieve onderhandelingen bevorderd worden. Men zou een gele bond ook als een ‘act of interference’ kunnen zien, omdat werkgevers vaak traditionele bonden aan de kant zetten om met een gele bond te onderhandelen. Verder is de gele bond (in principe) niet democratisch of onafhankelijk.

De ILO verdragen hebben echter een bijzondere juridische constructie. Zij richten zich namelijk tot de lidstaten die de verdragen hebben geratificeerd, wat betekent dat er in beginsel geen individueel vorderingsrecht bestaat voor burgers of vakbonden om zich op deze bepalingen te beroepen.<sup>119</sup> Een uitzondering hierop is te vinden in de relevante jurisprudentie (zie paragraaf 2.8.3.4).

Hierbij moet vermeld worden dat de Minister van Sociale Zaken & Werkgelegenheid in het Toetsingskader AVV ook ILO verdragen 87 en 98 aanhaalt. Op deze manier wordt er mede op grond van de verdragen controle uitgeoefend op CAO partijen, maar zoals vermeld in paragraaf 2.5, eigenlijk alleen bij het verzoeken om dispensatie.

Ook Jacobs besteedt in dit kader nog kort aandacht aan de relatie tussen werkgeversbijdragen, yellow unions en de ILO verdragen. Zijn conclusie is dat een werkgever geen controle mag of kan uitoefenen op een vakbond.<sup>120</sup> Wanneer men dan kijkt naar huisbonden of yellow unions, vraagt Jacobs zich ook af of die werknemersorganisaties ten opzichte van de ILO verdragen onafhankelijk zijn wanneer zij (te) afhankelijk zijn van de werkgeversbijdrage van de tegenpartij.<sup>121</sup>

### 2.6.2: EVRM

Art. 11 EVRM is in beperkte mate relevant.<sup>122</sup> Dit artikel omvat het recht op het oprichten van en het zich aansluiten bij vakverenigingen. Het oprichten en lid worden van een vakbond is echter niet het probleem, in die zin dat dit in Nederland al voldoende mogelijk is. Daarbij gezegd is er wel jurisprudentie van het EHRM waarbij het recht op collectief onderhandelen ook is inbegrepen in artikel 11 EVRM.<sup>123</sup> Omdat men zich individueel rechtstreeks op bepalingen uit het EVRM kan beroepen,<sup>124</sup> zou men dit kunnen gebruiken wanneer men wil bewijzen dat gele bonden een inbreuk vormen op het recht op collectief handelen. Een vakbond of een burger kan, ten opzichte van de ILO-verdragen, direct beroep doen op het recht op collectief handelen op grond van artikel 11 EVRM.

---

<sup>119</sup> Jacobs, 2023, p. 385 en Van der Heijden, 2018, p. 4-5.

<sup>120</sup> Committee of Experts, *Rapport III*, part. IVB, nr. 229 en Jacobs, 2023, p. 386.

<sup>121</sup> Jacobs, 2023, p. 386.

<sup>122</sup> Jacobs, 2023, p. 382.

<sup>123</sup> EHRM 12 november 2008, App. No. 34503/97 (*Demir/Baykara*) en Jacobs 2023, p. 391.

<sup>124</sup> Jacobs, 2023, p. 389.

### *2.6.3: Europese regelgeving*

Noemenswaardig is ook nog de relevantie Europese wet- en regelgeving over het vakverenigingsrecht.

Artikelen 5 en 6 van het Europees Sociaal Handvest beschrijven respectievelijk de vrijheid van de vakorganisatie en het recht op collectieve onderhandeling tussen werkgevers en vakbonden.<sup>125</sup> Het nadeel hiervan is dat er op basis van deze bepalingen in principe geen direct beroep gedaan kan worden bij een rechter. De bepalingen en grondrechten richten zich slechts op de lidstaten van leden van de Raad van Europa en er is geen hoogste rechter die deze bepalingen kan toetsen.<sup>126</sup>

Artikel 12 van het EU Handvest van Grondrechten omvat ook nog het recht op vrijheid van vereniging, maar ook hier ligt de focus vooral op het oprichten en aansluiten bij een vakvereniging.<sup>127</sup> De bepalingen hebben wel rechtskracht, maar er is daarnaast weinig jurisprudentie die nog nadere invulling of betekenis geeft aan de grondrechten.

### *2.7: Tussenconclusie*

Besproken zijn de Wet CAO, Wet AVV, het Toetsingskader AVV en de internationale bepalingen, zoals de ILO verdragen, het EVRM en Europese regelgeving. De conclusie is dat de Wet CAO, Wet AVV en Europese regelgeving maar weinig eisen kennen voor vakbonden. Het recht op vakvereniging en collectieve onderhandeling wordt in algemene zin geformuleerd, maar er wordt niet ingegaan op welke eisen aan een vakvereniging (die collectief onderhandelt) gesteld moeten of kunnen worden.

Verder is juist in de Wet CAO en vanuit het privaatrechtelijke karakter van de CAO te vinden dat partijen bij een CAO-contractsvrijheid hebben. Werkgevers mogen in beginsel zelf kiezen met wie zij collectieve onderhandelingen willen voeren, met uitzondering van jurisprudentie.

Ook kan geconcludeerd worden dat voornamelijk het Toetsingskader AVV en de ILO-verdragen handvaten bieden. Zij gaan rechtstreeks in op het feit dat vakbonden onafhankelijk moeten zijn en er geen ‘acts of interference’ mogen zijn tussen werkgevers en werknemersverenigingen. Een gele bond is in principe niet onafhankelijk en kan gezien worden als een ‘act of interference’ wanneer zij traditionele bonden buiten spel zetten. De Minister zal daarom mogelijk iets kritischer moeten kijken naar het Toetsingskader AVV wanneer potentiële gele bonden om dispensatie of algemeenverbindendverklaring van een CAO vragen.

Daarbij is wel de beperking gesteld dat individuele burgers en partijen juridisch weinig hebben aan deze verdragen. Immers zijn de verdragen expliciet gericht op overheden en officieel niet af te

---

<sup>125</sup> Jacobs, 2023, p. 382.

<sup>126</sup> Jacobs, 2023, p. 388.

<sup>127</sup> Jacobs, 2023, p. 382 & 391.

dwingen bij een Nederlandse rechter, met uitzondering van bepalingen uit de jurisprudentie (meer hierover in paragraaf 2.8.3.4).

Als laatst is het interessant om te weten hoe rechters omgaan met het concept gele bonden. Daarom wordt in de volgende paragraaf meer ingezet op de jurisprudentie om handvaten te vinden. Wat voor eisen stellen rechters aan vakbonden, en welke handvaten gebruiken/formuleren zij daarbij?

## *2.8: Rechtspraak*

### *2.8.1. Inleiding*

In de huidige jurisprudentie zijn voornamelijk 2 relevante onderwerpen te vinden die handvaten bieden tegenover gele bonden. Er is allereerst een categorie waarin de contractsvrijheid van werkgevers wordt beperkt of gehandhaafd. Hierbij maken rechters vaak een belangenafweging om te bepalen of een (vaak traditionele) vakbond moet worden toegelaten tot een CAO-overleg. Daarnaast wordt gekeken naar jurisprudentie waarin rechters beperkingen stellen aan de effectiviteit van CAO's van gele bonden, zonder direct op de contractsvrijheid in te gaan. Hierbij wordt voornamelijk gekeken naar rechters die het probleem van gele bonden inzien en hier ook over uitspreken (of juist niet). Er wordt getracht uit deze jurisprudentie conclusies te trekken om te zien welke handvaten rechters bieden inzake de effectiviteit van CAO's tegenover gele bonden.

### *2.8.2: Gele bonden in de rechtspraak*

Een paar van de bekendere uitspraken over gele bonden in Nederland zijn de Kooren-affaire en de Gaggenau zaak. Deze huisbonden zijn ook al kort in paragraaf 1.5.1 vermeld.

#### *2.8.2.1: De Kooren affaire<sup>128</sup>*

Dit is weliswaar geen rechterlijke uitspraak, maar wel een interessante situatie met een gele vakbond/huisbond waarbij de Minister van Sociale Zaken voor een lastig parket kwam te staan. De werkgevers (Gebroeders Adriaan en Jan Kooren) wilden in de Rotterdamse haven concurreren met Smit sleepdiensten. Een obstakel waar zij tegenaan liepen was dat er in de Rotterdamse haven al een algemeen verbindend verklaarde Smit-CAO gold. De gebroeders hadden voor elk van hun ondernemingen daarom een eigen huisbond opgericht en daarmee een CAO afgesloten die afweek van de AVV Smit-CAO, met erg concurrerende prijzen. Volgens toenmalig Minister van Sociale Zaken & Werkgelegenheid waren er geen handvaten om dispensatie te weigeren.<sup>129</sup> Destijds gold ILO-verdrag 98 ook nog niet voor Nederland sinds deze pas in 1994 is geratificeerd, en stonden de eisen voor een onafhankelijke vakbond nog niet in het Toetsingskader AVV. Zou dit scenario zich nu afspelen, dan zou men waarschijnlijk moeten concluderen dat volgens het huidige Toetsingskader deze dispensatie

---

<sup>128</sup> Jaspers, 2004.

<sup>129</sup> Steenbergen, 2021, p. 24.

niet zou worden verleend. Zie hiervoor Jaspers, die vermeldt dat in 2005-2006 een aantal huisbonden van payrollbedrijven geen dispensatie verleend kregen.<sup>130</sup>

#### 2.8.2.2: Gaggenau

De eerste relevante rechterlijke uitspraak is die van de zogenoemde Gaggenau-zaak in 1994.<sup>131</sup> Stichting VUT Metaal vorderde dat werkgever Gaggenau VUT- en pensioenpremies was verschuldigd omdat deze werkgever onder de werkingssfeer van de AVV-CAO van Metaal zou moeten vallen. Op grond daarvan stelde Gaggenau dat zij gedispenseerd hoorde te worden van de AVV-CAO, omdat zij een eigen CAO had met een eigen ‘Bond van Gaggenau-werknemers’. De kantonrechter stelde dat, zelfs al kon er dispensatie worden verleend: *‘(...) dan nog voortvloeit uit Nederlandse Arbeidswetgeving en internationale Verdragen, met name I.L.O.-Verdrag 98, bekrachtigd en in werking getreden op 22 december 1993, dat afwijking van de algemeenverbindendverklaring van de bedrijfstak C.A.O. (...) bij (...) C.A.O. dient plaats te vinden (...), waarbij de betrokken vereniging vrij moet zijn van de invloed van de werkgever’.*<sup>132</sup> De kantonrechter concludeerde dat deze bond niet vrij was van invloed van de werkgever. Immers was deze werknemersvereniging direct in relatie tot Gaggenau opgericht en gefinancierd. De ‘Bond van Gaggenau-werknemers’ was zelfs geen ‘echte’ vereniging van werknemers die op grond van art. 1 van de Wet CAO een CAO kon sluiten, omdat de bond niet voldeed aan de eisen van de ILO verdragen. Een (ondernemings)-CAO moet namelijk worden afgesloten door een werknemersvereniging die vrij is van invloed van de werkgever.<sup>133</sup> Hoewel de ILO-verdragen zoals genoemd in paragraaf 2.6 in beginsel zijn gericht op lidstaten, gebruikte de kantonrechter wel degelijk deze bepalingen in een nationale procedure om te stellen dat een CAO niet een CAO is in de zin van art. 1 Wet CAO. Zoals Plessen ook stelt,<sup>134</sup> vulde de kantonrechter hier de beperkte eisen aan werknemersverenigingen volgens de Wet CAO voor het eerst aan met internationaal recht. Ook voor het eerst wordt door een kantonrechter kritisch naar een huisbond gekeken, en wordt deze niet in gelijk gesteld omdat zij te afhankelijk is van de werkgever.

Van Drongelen acht de redenering in deze zaak onnodig, en verwijst ook naar het hoger beroep waarin de rechter aangeeft het internationale recht niet nodig te hebben.<sup>135</sup> Gaggenau had simpelweg dispensatie moeten aanvragen voor de eigen CAO. De vraag is of dit met het moderne Toetsingskader AVV ook zou worden toegekend.

Dit is een bijzondere uitspraak, omdat de rechter met deze uitspraak duidelijk wenst te bereiken dat een vakbond volgens ILO-verdrag 98 onafhankelijk moet zijn, en anders geen vereniging is die een CAO mag afsluiten. Mijns inziens kan deze zaak zo geïnterpreteerd worden dat de rechter een

---

<sup>130</sup> Jaspers, 2004.

<sup>131</sup> Ktr Utrecht 3 november 1994, JAR 1995/39; Jaspers, 2004, en Plessen, 2019, p. 288.

<sup>132</sup> Ktr Utrecht 3 november 1994, JAR 1995/39; Jaspers, 2004, en Plessen, 2019, p. 288.

<sup>133</sup> Jaspers, 2004.

<sup>134</sup> Plessen 2019.

<sup>135</sup> Van Drongelen 2012, p. 106 en Rb. Utrecht 6 maart 1996, JAR 1996, 72.

beperking kan stellen aan (de rechtsgeldigheid van) een (vak)vereniging, en daarbij indirect dus ook aan de rechtsgeldigheid van een CAO die door een gele vakbond is afgesloten.

### *2.8.2.3: (Gedeeltelijk) buiten toepassing verklaren van een CAO-bepaling*

Soms komt het in de jurisprudentie voor dat wanneer een kleinere, niet-representatieve bond een CAO afsluit, de leden van de grotere vakbonden niet automatisch gebonden zijn aan bepalingen in die CAO die voor hen nadelig afwijken.<sup>136</sup> In deze zaken ging het telkens om CAO's die door De Unie waren afgesloten, nadat de FNV en CNV van de onderhandelingstafel(s) waren weggelopen.

Allereerst de zaak van de Kantonrechter Utrecht op 25 juli 2006.<sup>137</sup> Toen de Horeca-CAO plotseling door De Unie werd afgesloten, in plaats van door de FNV en CNV, werd artikel 12 toegevoegd. In afwijking van art. 7:628 BW (lid 7, wat het mogelijk maakt om van het recht op loondoorbetaling af te haken middels CAO), kwam het risico voor verhinderende van arbeid bij de werknemer te liggen, ondanks dat dit voor rekening van een werkgever zou behoren te komen. Zo ook bij de werknemer in deze zaak. Ze werd geconfronteerd met een loonstaking nadat zij na een bedrijfsovername een herplaatsing had geweigerd. Zij was gebonden aan de Horeca-CAO middels een incorporatiebeding. De kantonrechter gebruikte de maatstaven van redelijkheid en billijkheid om tot haar oordeel te komen: het is naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar dat de werkgever een beroep doet op de uitsluiting van artikel 12 tegenover een door een incorporatiebeding gebonden werknemer, zonder dat deze verstrekende totale loonuitsluiting ook zelfstandig in de arbeidsovereenkomst terug te vinden is.

Zo ook de uitspraak van de Kantonrechter Hilversum op 1 februari 2006.<sup>138</sup> Het ging in deze uitspraak wederom om de Horeca-CAO die door De Unie was afgesloten. Ook deze werknemer was de dupe van een werkgever die zich beriep op artikel 12 van de CAO nadat de werknemer volgens werkgever de horecaonderneming zou hebben af laten branden. De werknemer was lid van de FNV Horecabond en had in zijn arbeidscontract een incorporatiebeding afgesproken, waardoor hij volgens artikel 12 Wet CAO gebonden zou zijn aan de nieuwe CAO. De kantonrechter oordeelde echter dat de werknemer niet was gebonden aan zijn incorporatiebeding, omdat dit alleen kan als de CAO tot stand was gekomen met medewerking van de (grote) vakorganisaties, die in belangrijke mate de aangesloten medewerkers in de horecabranche vertegenwoordigen. Hiervan was in casu geen sprake, waardoor de werknemer in zijn/haar gelijk werd gesteld.

Als laatste werden in de uitspraak van de Kantonrechter Amsterdam op 24 april 2008<sup>139</sup> interessante punten naar voren gebracht rondom incorporatiebedingen en een nieuwe CAO. Een H&M CAO werd

---

<sup>136</sup> Ktr. Hilversum 1 februari 2006, *JAR* 2006/57; Kantonrechter Utrecht 25 juli 2006, *JAR* 2007/81. ECLI:NL:RBUTR:2006:BA2431; Ktr. Amsterdam 24 april 2008, *RAR* 2008/116; Plessen, 2019, p. 289-293.

<sup>137</sup> Kantonrechter Utrecht 25 juli 2006, *JAR* 2007/81.

<sup>138</sup> Ktr. Hilversum 1 februari 2006, *JAR* 2006/57. ECLI:NL:RBAMS:2006:AV1661.

<sup>139</sup> Ktr. Amsterdam 24 april 2008, *RAR* 2008/116.

plotseling niet met FNV & CNV, maar wederom met vakbond De Unie (en de Internetvakbond) afgesloten. 46 leden van FNV hadden een incorporatiebeding gesloten voor de vorige CAO en vorderde dat deze niet meer van toepassing waren onder de nieuwe CAO. De kantonrechter wees die vordering toe, met o.a. de overweging dat De Unie nauwelijks leden had onder het H&M personeel. Ook zou De Unie nauwelijks ervaring hebben in de branche en niet over voldoende middelen beschikken om een '(...) *staking te bekostigen, nodig om voldoende tegenwicht te bieden tegenover de werkgeversorganisatie (...)*'.<sup>140</sup>

Voor deze masterscriptie een interessante overwegingen, omdat niet dezelfde weg wordt gekozen als bij de Gaggenau zaak. Daar werd meteen een koppeling gemaakt met de ILO verdragen en gesteld dat de bond geen CAO kon afsluiten volgens de Wet CAO. Er wordt nu gesteld dat De Unie niet representatief is, weinig ervaring heeft en ook geen stakingen of tegengewicht kan bewerkstelligen tegenover de werkgever. Hadden de kantonrechters dezelfde eisen als de Gaggenau zaak, de ILO verdragen en Fase/Van Drongelen aangehouden en gekeken naar de onafhankelijkheid van De Unie bij het afsluiten van de CAO, dan waren deze uitspraken misschien veel doorslaggevend geweest. Mijns inziens had De Unie zich in deze specifieke zaken redelijk 'geel' gedragen, omdat zij een kwalitatief slechter onderhandelde door lagere lonen te eisen. De kantonrechters lijken hier impliciet te concluderen dat zij De Unie (en de Internetvakbond) en haar CAO dermate minder goed vinden dat de FNV leden in gelijk worden gesteld door hun incorporatiebedingen niet-bindend te laten verklaren. Of De Unie als niet-representatieve/onafhankelijke vakbond geen CAO mocht afsluiten of dat de CAO nu niet rechtsgeldig is, daar gingen de kantonrechters verder niet op in. Wel is interessant dat de rechters hier indirect een vergelijking van arbeidsvoorwaardenpakketten maakt (eerste CAO geen afwijking van driekwartdwingend recht, nieuwe CAO wel), wat juist niet gebeurt bij een AVV-verzoek.<sup>141</sup> De FNV leek destijds nog niet zo ver te willen gaan met haar vordering. Ook Steenbergen vindt dit een gemiste kans, en vraagt zich ook af hoe deze zaken eruit hadden gezien als de FNV de onafhankelijkheid van De Unie en de rechtsgeldigheid van de CAO ter zitting had betwist.<sup>142</sup>

Plessen concludeert vanuit deze jurisprudentie dat als men een CAO(-bepaling) onverbindend wil verklaren, er sprake moet zijn van een verslechtering van een incorporatiebeding, er daarna een nieuwe CAO moet zijn afgesloten door een andere bond en de nieuwe werknemersvereniging extreem onrepresentatief moet zijn.<sup>143</sup>

#### 2.8.2.4: Stichting VNB/LBV

---

<sup>140</sup> Ktr. Amsterdam 24 april 2008, *RAR* 2008/116, r.o. 19.

<sup>141</sup> Steenbergen, 2021, p. 28.

<sup>142</sup> Steenbergen, 2021, p. 25.

<sup>143</sup> Plessen 2019, p. 295.

Een reeks andere uitspraken tegen een CAO van de LBV is ook zeer noemenswaardig. Een zogenoemde ‘Login-CAO’<sup>144</sup> werd op 12 maart 2004 gedispenseerd van de CAO Beroepsgoederenvervoer. In de zaak van de kantonrechter Rotterdam op 27 mei 2005<sup>145</sup> stelde Stichting VNB<sup>146</sup> van de FNV dat er geen rechtsgeldige CAO was afgesloten. Dit omdat LBV de chauffeurs in de Transportsector helemaal niet zou vertegenwoordigen. De rechtbank ging hier niet in mee, en herhaalde simpelweg dat werd voldaan aan art. 1 Wet CAO, en het niet van belang is hoeveel werknemers lid zijn van de LBV.<sup>147</sup> Hiertegen ging Stichting VNB in hoger beroep.<sup>148</sup>

Het Hof te ’s-Gravenhage bepaalde in hoger beroep op 12 januari 2007 als volgt in r.o. 3.2. dat: ‘(...) een redelijke interpretatie van dit begrip [lees: CAO] meebrengt dat van een collectieve arbeidsovereenkomst niet kan worden gesproken indien aan werknemerszijde geen sprake is van een organisatie die werknemers in het betrokken bedrijf verenigt noch wanneer (...) geen daadwerkelijk arbeidsvoorwaardenoverleg is voorafgegaan, maar simpelweg handtekeningen zijn gezet’. Vervolgens werd in r.o. 3.3 door LBV verwezen naar de toegekende dispensatie van de CAO door de Minister van Sociale Zaken & Werkgelegenheid.

In r.o. 3.4. stelde het hof vervolgens dat de Stichting VNB onvoldoende bewijs had dat er géén leden waren bij de LBV en dat er niet was onderhandeld tussen partijen. LBV had namelijk ontkent dat er niet was onderhandeld en stelde dat er meer dan 1 lid was, namelijk in totaal 6.

In cassatie is hier door Stichting VNB niet tegen op gekomen, omdat zij slechts had gevorderd dat het werkingssfeerartikel van de CAO Beroepsgoederenvervoer nadere eisen stelde aan ondernemingen met een eigen arbeidsvoorwaardenpakket, en er dus geen dispensatie verleend had moeten worden.<sup>149</sup> Een gemiste kans, lijkt mij, want in dezelfde rechtsoverweging geeft de Hoge Raad aan dat haar antwoord mogelijk anders was geweest als de vraag was gesteld of de werknemersbelangen daadwerkelijk worden behartigd door de CAO sluitende bond (lees: LBV). Hiertegen is dus niet tegen opgekomen, waardoor de Hoge Raad hier (jammer genoeg) niet dieper op in gaat. Mogelijk zag Stichting VNB inderdaad in dat zij niet genoeg kon stellen of bewijzen dat de CAO géén rechtsgeldigheid kon hebben, of dat de belangen van werknemers onvoldoende werden behartigd. Dit, of zij miste de kennis over hoe zij het beste een gele bond kon aanpakken. Bijvoorbeeld had zij op grond van de ILO verdragen kunnen stellen dat er geen sprake is van onafhankelijkheid van de LBV.

Mijns inziens gaan er bij een Login-CAO geen serieuze onderhandelingen vooraf, en het lijkt mij sterk dat slechts 6 werknemers binnen een sector/bedrijf een zeer overtuigend argument zijn om een CAO

---

<sup>144</sup> Een Login-CAO werd in de zaak gedefinieerd als een CAO die heel snel en zonder veel moeite is opgesteld.

<sup>145</sup> Kantonrechter Rotterdam, 27 mei 2005. JAR 2005/166.

<sup>146</sup> Stichting VNB is onderdeel van vakbond FNV en is een paritaire handhaver/CAO-bewaker. Voor meer uitleg zie: [www.fnv.nl/cao-sector/vervoer/transport-logistiek/cao-transport-uitgelegd/over-stichting-vnb/dit-doet-stichting-vnb-voor-jou](http://www.fnv.nl/cao-sector/vervoer/transport-logistiek/cao-transport-uitgelegd/over-stichting-vnb/dit-doet-stichting-vnb-voor-jou).

<sup>147</sup> Kantonrechter Rotterdam, 27 mei 2005. JAR 2005/166, r.o. 3.2. onder (i).

<sup>148</sup> Gerechtshof ’s-Gravenhage, 12 januari 2007, JAR 2007/47. ECLI:NL:GHSGR:2007:AZ8862.

<sup>149</sup> Hoge Raad 19 december 2008, JAR 2009/19. ECLI:NL:HR:2008:BG1681, r.o. 3.4.5.



écht rechtsgeldig te achten of te dispensereren. Maar de LBV en de rechters hebben gelijk: Er is voldaan aan de wettelijke eisen van de Wet CAO en er is dispensatie verleend door het Ministerie.

A-G. Verkade zag wel in dat er kritiek is op deze ‘bedrijfs-cao’s’.<sup>150</sup> In de aangehaalde conclusie wordt ook geschreven dat het Toetsingskader 1998 ten tijde van het dispensatieverzoek van toepassing was, en dat daar nog geen onafhankelijkheidseis in beschreven was. Was dit dispensatieverzoek ten tijde van het Toetsingskader AVV 2007 ingediend, dan had de minister zich hier mogelijk meer over uitgelaten.

Recent heeft de FNV ook de LBV gedagvaard om te bewerkstelligen dat de LBV geen rechtsgeldige CAO’s meer mag afsluiten.<sup>151</sup> Ik ben zeer benieuwd hoe deze zaak zich zal gaan ontwikkelen. Ik vraag mij ook af welke vorderingen de FNV als grondslag gaat stellen. Vooralsnog is de dagvaarding nog niet openbaar, maar zal deze rechtsgang mogelijk baanbrekende invloed hebben in de strijd tegen gele bonden.

### *2.8.3: Gele bonden en het recht op toegang tot het CAO-overleg*

In een aantal uitspraken stellen rechters dat de contractsvrijheid tussen partijen bij het CAO-overleg gedeeltelijk beperkt kan worden. Rechters gaan hierbij dieper in op de representativiteitsvereisten van een vakvereniging om te bepalen of een vakbond moet worden toegelaten tot een CAO-overleg.

#### *2.8.3.1: Representativiteit en minimumpercentages*

Zo stelde de Rechtbank Rotterdam op 23 mei 1993<sup>152</sup> dat er een uitzondering op contractsvrijheid kan worden toegelaten, wanneer een vakvereniging 20-25% van het personeel organiseert. Voldoet een vakbond aan dit percentage, dan kan hij vorderen dat hij toegelaten moet worden tot een CAO-overleg. Soortgelijke minimumpercentages werden ook gesteld in 2 andere uitspraken,<sup>153</sup> maar deze uitspraken (en een vakbond die meer dan 20% van het personeel organiseert in een sector) komen volgens Jacobs zelden voor.<sup>154</sup>

#### *2.8.3.2: HR AbvaKabo FNV/De Unie<sup>155</sup>*

Later is ook nog door de Hoge Raad verdere aanvulling gegeven aan het beperken van de contractsvrijheid. Op 8 juni 2007 sprak de Hoge Raad zich uit over een vordering van vakbond AbvaKabo FNV tegen de werkgeversverenigingen van de kinderopvang (Bvok). FNV vorderde om tot een onderhandelingstafel te worden toegelaten nadat de werkgever een aparte CAO afsloot met De Unie. De Hoge Raad oordeelde in r.o. 3.4. dat wanneer een organisatie representatiever is dan

---

<sup>150</sup> Conclusie A-G Verkade, *JAR* 2009/19. ECLI:NL:PHR:2008:BG1681.

<sup>151</sup> [www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2024/05/fnv-eist-bij-rechter-dat-de-lbv-geen-cao-s-meer-af](http://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2024/05/fnv-eist-bij-rechter-dat-de-lbv-geen-cao-s-meer-af).

<sup>152</sup> Rb Rotterdam 23 mei 1993, *KG* 239.

<sup>153</sup> Hof Arnhem 14 maart 1995, *JAR* 1995/96 en Rb. Utrecht 28 april 1999, *JAR* 1999/115.

<sup>154</sup> Jacobs 2023, p. 172.

<sup>155</sup> Hoge Raad 8 juni 2007, *JAR* 2007/162. ECLI:NL:HR:2007:BA4118.

werknemersorganisaties die bezig zijn met overleggen/onderhandelen, de representatieve organisaties niet geweerd mogen worden van het overleg. Wel werd in deze zaak genuanceerd dat een vakbond die tot het overleg toegelaten wil worden, ook aannemelijk moet maken waarom deelname aan het CAO-overleg zinvol is. Uiteindelijk werd de AbvaKabo FNV toch geweigerd omdat deelname aan het CAO-overleg de onderhandelingen niet zou bevorderen.

#### 2.8.3.3: *Geen toelating van de traditionele vakbond*

Er zijn ook voldoende uitspraken te noemen waarin een doorgaans traditionele vakbond niet wordt toegelaten tot het CAO-overleg.<sup>156</sup> Noemenswaardig vind ik hierbij Rb Rotterdam 16 september 2008.<sup>157</sup> FNV wordt niet toegelaten tot overleg met de werkgever nadat deze met werknemersvereniging CdMR (alle leden in dienst bij de werkgever) een ondernemings-CAO had afgesloten. FNV vordert daarom om toegelaten te worden tot de CAO-onderhandelingen. De representativiteit bij de FNV is 15%, wat volgens de rechtbank een te laag absoluut organisatiepercentage zou zijn, omdat CdMR 80% vertegenwoordigt. Ook zou toelaten te weinig toegevoegde waarde hebben voor het CAO-overleg. De kantonrechter stelt daarom dat het in belang van de werkgever is om niet te onderhandelen met een vakbond met wie hij in vergaande mate van mening verschilt over de wijze waarop hij zijn onderneming inricht.

Mijns inziens had de kantonrechter in deze zaak in moeten zien dat er slechts is onderhandeld met een huisbond, en dat deze niet geacht kan worden op een onafhankelijke wijze CAO-onderhandelingen te voeren. Wanneer het bestuur van een huisbond bestaat uit werknemers die direct bij de werkgever in dienst zijn, moeten er kanttekeningen geplaatst worden bij de onafhankelijkheid van de bestuurders en onderhandelingen.

#### 2.8.3.4: *HR FNV/TUI*<sup>158</sup>

Bijzonder is de zaak FNV/TUI van de Hoge Raad. De FNV stelde dat reisorganisatie TUI onderhandelingen moest starten met de FNV over een CAO. TUI gaf echter de voorkeur om met haar eigen ondernemingsraad te onderhandelen. Anders, omdat er in vorige uitspraken al CAO-overleg bestond met vakbonden, zo stelt Jacobs in zijn commentaar/noot.<sup>159</sup> In deze zaak wordt echter een nieuw CAO-overleg gevorderd, met de FNV als gesprekspartner.

De FNV beriep zich in rechtsoverweging 2.4 op onder andere ILO verdragen 87, 98, 135 en 154 en art. 6 Europees Sociaal Handvest. Zoals ook het hof concludeert in r.o. 6.2, kan de FNV zich daar niet

---

<sup>156</sup> Rb. Rotterdam 16 juni 1982, KG 1982, 103, Rb Amsterdam 25 maart 1986, KG 1986, 184, Hof Amsterdam 4 december 1986, SMA 1987, p.116; Rb. 's-Gravenhage 10 mei 1985, KG 1985, 314. Verplichtingen tot onderhandelingen met werkgevers wordt niet toegekend, behalve in strijd met redelijkheid en billijkheid (zie laatste uitspraak). Zie ook Rb. Noord-Holland 25 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6230 (en Jacobs, 2023, p.171). FNV wordt niet toegelaten met 11% leden, alleen VNC met 50%.

<sup>157</sup> Rb. Rotterdam 16 september 2008, *JAR* 2008/272. ECLI:NL:RBROT:2008:BG3487.

<sup>158</sup> Hoge Raad 26 april 2024, *Ondernemingsrecht* 2024/46. ECLI:NL:HR:2024:673

<sup>159</sup> Jacobs, 2024.

rechtstreeks op beroepen omdat de verdragen geen eenieder verbindende bepalingen zijn in de zin van art. 93 en 94 Grondwet. Wel werken deze bepalingen indirect door middels de reflexwerking bij de zorgvuldigheidnorm van art. 6:162 BW,<sup>160</sup> zo bepaalt de Hoge Raad.

Er wordt hierbij een belangenafweging gemaakt tussen beide partijen. De Hoge Raad benoemt daarbij de volgende omstandigheden (r.o. 3.4):

- De representativiteit van de vakbond
- De belangen die de vakbond nastreeft
- De mate van deskundigheid en de ervaring van de vakbond met onderhandelingen in een branche
- Het belang dat onderhandelingen plaatsvinden door onafhankelijke onderhandelaars ten opzichte van de werkgever
- Het draagvlak bij de werknemers
- De bezwaarlijkheid van een collectieve actie

Ook stelt de HR direct in r.o. 3.5: *‘FNV is de grootste, onafhankelijke vakbond van Nederland, is ervaren in het afsluiten van CAO’s en beschikt over de nodige deskundigheid en financiële middelen. Werknemers hebben in het algemeen belang bij vertegenwoordiging door een onafhankelijke vakbond die collectieve acties kan voeren en naleving van cao’s kan afdwingen’*. De ondernemingsraad van TUI zou niet onafhankelijk genoeg zijn vergeleken met een onafhankelijke vakbond.

Advocaat-generaal De Bock herhaalde in haar conclusie ook nog het proefschrift van Jansen en de vereisten die hij stelt aan een vakbond.<sup>161</sup> Hoewel in deze zaak voornamelijk de representativiteit centraal staat, is volgens Jansen representativiteit ook *‘(...) het geheel aan eigenschappen, hoedanigheden en eigenschappen beantwoordt die hem tot een betrouwbare of gezaghebbende woordvoerder maken onder de personen (...) die hij heeft te vertegenwoordigen’*.<sup>162</sup> Daarbij herhaalt De Bock de richtlijnen van Jansen om te bepalen of een vakbond onafhankelijk is.<sup>163</sup> Kenmerken zijn:

- het hebben van rechtspersoonlijkheid voor een periode van minimaal twee jaar;
- het zijn van een vereniging met interne organen die via verkiezingen door leden worden gekozen en aan leden verantwoording afleggen;
- een statutaire doelstelling hebben die gericht is op de sociaaleconomische belangenbehartiging van derden;
- onafhankelijkheid;
- financiële draagkracht;

---

<sup>160</sup> Hoge Raad 26 april 2024, *Ondernemingsrecht* 2024/46. ECLI:NL:HR:2024:673. R.o. 2.4.

<sup>161</sup> Conclusie A-G, Hoge Raad 22 december 2023. ECLI:NL:PHR:2023:1211. R.o. 4.5-4.7.

<sup>162</sup> Conclusie A-G, Hoge Raad 22 december 2023. ECLI:NL:PHR:2023:1211. R.o. 4.6.

<sup>163</sup> Conclusie A-G, Hoge Raad 22 december 2023. ECLI:NL:PHR:2023:1211. R.o. 4.7 en Jansen, 2019, par. 3.7.

- in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder zijn leden tellen;
- een niet onbetekenend ledenaantal;
- de meerderheid van alle leden (lees: in een sector of bedrijf) georganiseerd hebben.

Ook in deze vereisten/kenmerken die zowel Jansen, De Bock en de Hoge Raad aanhouden, ziet men de eisen van Fase & Van Drongelen. De achterban/het ledenaantal, de representativiteit, onafhankelijkheid en CAO-naleving/onderhandeling van de vakbond zijn allemaal terug te herleiden.

### *2.9: Tussenconclusie*

Een conclusie die uit deze uitspraken getrokken kan worden, is dat er wel degelijk meer eisen gesteld kunnen worden aan vakbonden vooraleer er sprake is van een onafhankelijke vakbond.

Indirect betekent dit ook slecht nieuws voor onze gele vakbonden. Zij zullen dus een lage slagingskans hebben willen zij toegelaten worden tot CAO-overleggen, en zij kunnen er rekening mee houden dat grotere representatievere vakbonden ook bij het overleg toegelaten kunnen worden door de rechter. Er zijn echter maar weinig rechters die de rechtsgeldigheid van een CAO durven aan te tasten, en er wordt slechts soms gekozen om ofwel een enkele CAO-bepaling ofwel een incorporatiebeding buiten toepassing te laten.

Mijn vraag zou nog zijn, of de Hoge Raad deze mooie eisen ook meeneemt als zij de volgende keer uitspraak moet doen over de rechtsgeldigheid van een CAO die is afgesloten door een gele vakbond. Zij stelt immers dat werknemers in het algemeen belang hebben bij vertegenwoordiging door een *onafhankelijke* vakbond. Wanneer er gesteld wordt dat een gele bond niet onafhankelijk is, zou de rechter hier ook zelf nog iets in kunnen betekenen. Wel zal, net zoals in de Stichting VNB/LBV zaak, de eisende/verzoekende partij moeten stellen én bewijzen dat een vakbond niet onafhankelijk is.

Daarnaast zouden deze eisen een brug kunnen vormen voor de wetgever om uiteindelijk wettelijk vast te leggen dat een vakbond aan bovenstaande eisen moet voldoen. Een vakbond hoeft dan niet per se 20-25% leden in een sector te hebben. Juist is relevant hoe een vakbond zich gedraagt en hoe zij zelfstandig in haar behoeften en statutaire doeleinden kan voorzien. Waarom legt men deze eisen niet ergens vast, als al geconcludeerd wordt dat traditionele vakbonden de belangen van werknemers het beste kunnen behartigen?

Nu wordt een overstap gemaakt naar hoofdstuk 3. Daarin wordt gekeken in hoeverre er oplossingen te vinden zijn voor gele bonden, en wordt er gezocht naar voorbeelden vanuit het buitenland om te kijken of die ook in Nederland toegepast kunnen worden.

# Hoofdstuk 3: Oplossingen en rechtsvergelijking

## 3.1: Inleiding

In dit hoofdstuk worden de volgende deelvragen besproken en wordt getracht deze te beantwoorden:

*Wat voor oplossingen zijn er al tegen de invloed van gele bonden? Hoe wordt dit in andere landen gereguleerd?*

*Wat voor nieuwe oplossingen zijn er te bedenken tegen gele bonden?*

In de vorige hoofdstukken is gekeken naar de problematiek van de gele bond. In dit hoofdstuk wordt geprobeerd om de bovengenoemde deelvragen te beantwoorden door eerst een blik op buitenlandse wet- en regelgeving te werpen. Er wordt getracht een kort rechtsvergelijkend onderzoek uit te voeren met behulp van literatuur. Dit om te analyseren hoe andere landen het fenomeen gele bonden reguleren, of welke systemen zij geïmplementeerd hebben om de gele bond in haar geheel te voorkomen. Er wordt specifiek gekeken naar Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Polen.

Daarna wordt nog kort samengevat en onderzocht welke oplossingen er al in literatuur, rechtspraak en internationale wet- en regelgeving zijn geformuleerd over gele bonden. Er wordt kritisch geanalyseerd in hoeverre deze oplossingen voldoende zijn en of zij nog aangepast moeten worden.

Als laatst wordt gepoogd om zelf oplossingen te bedenken voor het gele bond probleem, die nog niet door het rechtsvergelijkingsonderzoek, de literatuur, rechtspraak of internationale wet- en regelgeving zijn geformuleerd.

Er wordt uiteindelijk een tussenconclusie getrokken om te bepalen welke oplossingen het meest haalbaar, realistisch en effectief zijn.

## 3.2: Oplossingen vanuit het buitenland

In deze paragraaf wordt gekeken naar een aantal landen met een gelijkend rechtssysteem als Nederland. Met name wordt kort gekeken naar de systemen die Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk en Polen in plaats hebben om gele bonden tegen te gaan.

### 3.2.1: Duitsland

Steenbergen vergelijkt het Nederlandse art. 2 Wet CAO met artikel 2 (1) van het *Tarifvertragsgesetz*, de Wet CAO in Duitsland.<sup>164</sup> Het is te vergelijken met artikel 2 Wet CAO. Dit artikel heeft in

---

<sup>164</sup> Steenbergen, 2021 SDU, p. 25.

Duitsland echter een andere betekenis dan in Nederland, omdat de Duitse rechter op grond van artikel 9 lid 3 van de Duitse Grondwet een andere invulling heeft gegeven aan dit wetsartikel.

Volgens het Duitse Hooggerechtshof (*Bundesverfassungsgericht*) heeft de Duitse wetgever (nog) geen duidelijke gronden vastgesteld waarmee een vakbond onafhankelijk is en bevoegd is om CAO's af te sluiten.<sup>165</sup> De Duitse rechter stelt dat een *Gewerkschaft* (vakvereniging) moet voldoen aan een aantal criteria zoals onafhankelijkheid en representativiteit.<sup>166</sup> Een voorbeeld van de Duitse rechtspraak is de zaak van het *Landesarbeitsgericht* te Keulen, waarbij een vakbond (*Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste (GNBZ)*) zich in het CAO overleg ging mengen nadat grotere vakbonden het overleg juist hadden verlaten. Na het sluiten van een slechtere CAO werd deze bond gezien als een niet-onafhankelijke vakbond en werd zij gedagvaard voor het Duitse gerecht. De gehele CAO werd toen nietig verklaard door de Duitse rechter, een sterk contrast tegenover huidige Nederlandse rechtspraak.<sup>167</sup> Als reactie op deze gele bond actie, noemt de Duitse rechter de gesloten CAO's 'Gefälligkeitstarifverträge': de CAO's behartigen voornamelijk de belangen van werkgevers in plaats van werknemers.<sup>168</sup>

Naar het voorbeeld van Duitsland kan dus geconcludeerd worden dat men in Nederland eenzelfde rechterlijke formulering zou kunnen bewerkstelligen. Wel is dit dan afhankelijk van een eventueel proefproces waarin ook ILO-verdrag 98 wordt gebruikt om een dergelijke regeling te bewerkstelligen, zo stelt Steenbergen ook.<sup>169</sup>

### 3.2.2: Verenigd Koninkrijk

Het Verenigd Koninkrijk maakt niet primair gebruik van jurisprudentie om vakbonden te reguleren. In plaats daarvan wordt er gebruik gemaakt van een systeem waarbij een vakvereniging eerst erkend moet/kan worden middels criteria die in een wet zijn vastgelegd.

In het Verenigd Koninkrijk kunnen vakbonden zich namelijk laten registreren bij 'The Certification Officer' (hierna: CO).<sup>170</sup> Het laten registreren is niet verplicht, maar het voordeel van zo'n registratie (naast een aantal belastingvoordelen) is dat de vakvereniging een 'certificate of independence' kan krijgen van de CO.<sup>171</sup> Een vakbond zonder een 'certificate of independence' heeft van zichzelf nog steeds het recht om collectief te onderhandelen. De niet-gecertificeerde vakbond mist echter wel een aantal wettelijke beschermingsregels.

---

<sup>165</sup> Steenbergen, 2021 SDU, p. 27 en BVerfG, 13.09.2019 - 1 BvR 1/16.

<sup>166</sup> Löwisch, Zeitschrift für Arbeitsrecht 1970, p. 308.

<sup>167</sup> LAG Köln, Beschluss vom 20.05.2009 - 9 TaBV 105/08.

<sup>168</sup> Steenbergen, 2021, p. 26.

<sup>169</sup> Steenbergen, 2021, p. 27.

<sup>170</sup> Brione & Buchanan, 2024, p. 8.

<sup>171</sup> Brione & Buchanan, 2024, p. 8-9 en Deakin & Morris, 2012, paragraaf 7.21.

De voornaamste is ‘the recognition process’. Om in het Verenigd Koninkrijk collectief te kunnen/mogen onderhandelen, moet een werkgever(svereniging) een vakbond erkennen als gesprekspartner.<sup>172</sup> Doet een werkgever dit niet of weigert een werkgever op verzoek van een vakbond om deze te erkennen, dan kan de Britse vakbond een zaak starten bij ‘The Central Arbitration Committee’ om verplicht een toelating tot het CAO-overleg te vorderen. De vakbond kan echter alleen maar gebruik maken van dit proces als hij een ‘certificate of independence’ heeft gekregen en meer dan 10% van de werknemers heeft georganiseerd in bedrijven met minimaal 21 werknemers.<sup>173</sup> Hoewel dit certificaat dus geen verplichting is voor Britse vakbonden, zal er hoogstwaarschijnlijk altijd een certificaat worden aangevraagd gezien de vele voordelen.

Om een ‘certificate of independence’ te krijgen, moet een vakvereniging onafhankelijk zijn van invloed van de werkgeversverenigingen, zo volgt uit de Britse wetgeving.<sup>174</sup> De criteria die hiervoor worden gehandhaafd lijken erg op de eisen van Fase & Van Drongelen en ILO-verdrag 98. De criteria die voor het certificeren gebruikt worden zijn: de *geschiedenis van de vakbond*, de hoeveelheid en spreiding binnen sectoren van haar *vakbondsleden*, het hebben van een *democratische organisatiestructuur*, een *stabiele financiële positie*, *onafhankelijkheid van werkgeversmiddelen* en *onderhandelingsgeschiedenis* in onder andere CAO overleggen.<sup>175</sup> Een gecertificeerde vakbond heeft ook bescherming tegenover werkgevers en het recht op informatie en consultatie.<sup>176</sup>

Voordat een vakbond zich in de praktijk (daadwerkelijk) mengt, wordt er door de Britse overheid gestimuleerd om een ‘certificate of independence’ aan te vragen, zodat gecontroleerd kan worden of de betreffende vakbond onafhankelijk is of niet.

Er zou in Nederland mogelijk ook een registratiemogelijkheid/plicht kunnen komen, waarbij soortgelijke eisen worden gesteld aan vakbonden. Dit kan dan gedaan worden middels de criteria uit het Toetsingskader AVV, ILO-verdrag 98, rechtspraak en literatuur zoals die van Fase & Van Drongelen. Het nadeel is wel dat op deze manier de overheid zich mogelijk (in)direct mengt in de vrijheid van vakverenigingen. Een systeem zoals die van het Verenigd Koninkrijk is echter niet verplicht, maar slechts een stimulans om als vakbond onafhankelijk te zijn.

### 3.2.3: Frankrijk

In Frankrijk worden vakbonden op een soortgelijke manier als in het Verenigd Koninkrijk erkend. Maar in plaats van een vrijwillige aanvraag van een certificaat zonder directe gevolgen voor het

---

<sup>172</sup> Brione & Buchanan, 2024, p. 21-25.

<sup>173</sup> Brione & Buchanan, 2024, p. 22.

<sup>174</sup> Reuters, 2024 en Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act of 1992 (TULRCA).

<sup>175</sup> United Kingdom Government, ‘Guidance, Apply for a Certificate of Independence’. GOV.UK 28 februari 2024. Te vinden op: [www.gov.uk/guidance/apply-for-a-certificate-of-independence](https://www.gov.uk/guidance/apply-for-a-certificate-of-independence).

<sup>176</sup> Brione & Buchanan, 2024, p.9 en Deakin & Morris, 2012, paragraaf 7.22.

onderhandelingsrecht, stelt Frankrijk een verplicht aantal statutaire eisen aan vakbonden voordat zij collectief mogen onderhandelen.

Voornamelijk speelt in Frankrijk de representativiteitseis een grote rol. Vóór 2008 was het in Frankrijk standaard praktijk dat de grootste vijf (5) vakbonden een ‘presumptie’ hadden van representativiteit.<sup>177</sup> Zij hadden allen het voordeel dat zij zich konden mengen met beleid op het bedrijfsniveau, op verschillende collectieve niveaus mee mochten doen aan collectieve onderhandelingen en ook overheidssubsidie kregen, zonder dat zij een ‘test’ van representativiteit hoefden te ondergaan.<sup>178</sup> Om deze goedkeuring te krijgen, werden zij beoordeeld volgens de Franse arbeidswet, ‘*Le Code du Travail*’.<sup>179</sup> Artikel L. 2121-1 van *Le Code du Travail* luidt als volgt: De representativiteit van de vakbondsorganisaties wordt bepaald aan de hand van de volgende cumulatieve criteria: 1. Respect voor de republikeinse waarden, 2. Onafhankelijkheid, 3. Financiële transparantie, 4. Een anciënniteit (oprichting/bestaan) van minimaal 2 jaar, 5. Representatief in sectoren en/of bedrijven, 6. Invloed van de bond door activiteiten en ervaring en 7. Het aantal leden en inschrijvingen van de vakbond. Al deze kenmerken lijken zeer erg op de eisen zoals geformuleerd door Fase & Van Drongelen.

Om een beeld te schetsen van hoe de representativiteit in Frankrijk wordt geduïd: In Frankrijk geldt een stelsel van verkiezingen zoals wij die kennen voor ondernemingsraden, maar dan ook voor vakbonden. Leden van ondernemingsraden en werknemers binnen het bedrijf kunnen stemmen welke vakbond zij binnen het bedrijf actief willen hebben.<sup>180</sup> Wanneer een vakbond minstens 8 of 10% van deze stemmen ontvangt binnen bedrijven/ondernemingen, dan worden zij in Frankrijk representatief geacht. Dit volgt onder andere uit artikelen L. 2122 onderdelen 1, 5, 6 en 9 van *Le Code du Travail*.

Deze representativiteitseis is dan weer relevant voor de geldigheid van de CAO van een vakbond. Artikel L-2232-2 van *Le Code du Travail* stelt namelijk dat een CAO pas rechtsgeldig is als de betrokken vakbondsorganisaties minstens 30% van de stemmen in bedrijfsverkiezingen hebben bemachtigd. Het is daarom van belang dat de Franse vakbond representatief is zodat deze rechtsgeldige CAO’s kan afsluiten.

De manier waarop in Frankrijk naar de representativiteit van de grootste vakbonden werd gekeken, veranderde in 2007 met een schandaal in de Franse metaalsector. Er werd bekendgemaakt dat de werkgeversverenigingen onderdelen van verschillende vakbonden ruimschoots financierden, met als reden dat dit de ‘relaties tussen werkgever -en werknemersverenigingen zou verbeteren’.<sup>181</sup> In Frankrijk leidde dit destijds tot veel kritiek. De Franse vakbonden zouden te afhankelijk zijn van werkgeversbijdragen en overheidsfinanciering, daarmee te ver staan van werknemers, niet genoeg

---

<sup>177</sup> Bourguignon & Yon, 2018, p. 418.

<sup>178</sup> Bourguignon & Yon, 2018, p. 418.

<sup>179</sup> Zie hiervoor uitleg van de Franse wetgeving in het wetgevingsvoorstel van 2008, [www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000019347217](http://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFARTI000019347217).

<sup>180</sup> Bourguignon & Yon, 2018, p. 419-420.

<sup>181</sup> Bourguignon & Yon, 2018, p. 420 en Ray, 2008, p. 1-2.



focussen op het werven van leden om onafhankelijker te worden en onvoldoende transparant zijn over hun financiën.<sup>182</sup>

Daarom werd op 20 augustus 2008 een nieuwe wet opgesteld, ruw vertaald ‘betreffende de vernieuwing van de sociale democratie en de hervorming van de arbeidstijd’.<sup>183</sup> Om als vakbond representatief te zijn, wordt er actief gekeken naar hun resultaten in bedrijfsverkiezingen en moeten actieve vakbonden transparanter zijn over hun financiën. Op deze manier zouden vakbonden gestimuleerd moeten worden om zo onafhankelijk mogen te zijn van bijdragen van werkgevers en de overheid. Bourguignon en Yon beschrijven de reden hiervoor als volgt: *‘The rationale is that as long as trade unions depend on resources other than those from their members, they will not be encouraged to take members’ points of view into account; to guarantee their independence from the state, (...), their dependence on their members must be ensured. (...) In that respect, financial transparency has been conceived as a sort of guarantee of union democracy’.*<sup>184</sup>

Het Franse vakverenigingsrecht bevat daarom een aantal verschillen met het Nederlandse stelsel. Statutair wordt geregeld wanneer een vakbond representatief is, en met recente wetgeving wordt hier strenger op toegezien. De inspiratie die men hieruit zou kunnen halen, is dat meer wettelijk toezicht mogelijk geen kwaad kan. Zowel gele als traditionele bonden zouden transparanter kunnen/moeten zijn over hun financiën, en de representativiteit zou mogelijk ook getoetst kunnen/moeten worden. Wanneer een vakbond verplicht transparant moet zijn over zijn financiën, zal deze mogelijk voorzichtiger zijn met het accepteren van werkgeversbijdragen gezien de sociale consequenties.

#### 3.2.4: Polen

Polen is sinds 1 januari 2019 ook meer gericht op het reguleren van het vakverenigingsrecht in samenhang met de gele vakbond. Op die datum is namelijk de ‘Act of trade unions’ in werking getreden, wat een verandering aanbracht aan de al bestaande wetgeving afkomstig uit 1991.<sup>185</sup> Voornamelijk is interessant dat het tegenhouden of moeilijk maken van het functioneren van vakverenigingen doormiddel van een gele bond, bestraft kan worden met een boete of zelfs een celstraf.<sup>186</sup>

*(...) whoever uses their post or function to hamper trade unions (lees: traditionele vakbond) activities conducted in compliance with the provisions of the statute shall be subject to a penalty of a fine or limitation of liberty’.*<sup>187</sup>

---

<sup>182</sup> Bourguignon & Yon, 2018, p. 420 en Ray, 2008, p. 3.

<sup>183</sup> Bourguignon & Yon, 2018, p. 418 en LOI n. 2008-789 du août portant renovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail (1).

<sup>184</sup> Bourguignon & Yon, 2018, p. 420.

<sup>185</sup> Rycak, 2021, p. 52.

<sup>186</sup> Rycak, 2021, p. 53 en Act on Trade Unions, art. 35 par. 1 (2).

<sup>187</sup> Rycak, 2021, p.53 en Act on Trade Unions, art. 35 par. 1 (2).

Wat Rycak precies bedoelt met ‘trade union’s activities’ is onduidelijk. Er is niet duidelijk gemaakt wanneer een vakbond dan wél onafhankelijk is. Het definiëren van een gele bond is in het artikel van Rycak ook als lastig beschreven, omdat niet altijd duidelijk is of een bond zich ook echt geel gedraagt. Rycak definieert zelf de gele bond als een bond die door de werkgever is opgericht (ofwel een huisbond).<sup>188</sup> De Poolse wetgeving biedt daarom niet zozeer handvaten in het definiëren of vinden van een gele bond, maar laat wel een voorbeeld van een oplossing zien wanneer men wél een gele bond kan aanwijzen: een boete of zelfs een celstraf.

Hoewel een celstraf mij te heftig lijkt, is het idee van een boete opleggen aan gele bonden ook al interessant. Mocht Nederland eenzelfde soort grondslag kennen, dan zouden we gele bonden kunnen beperken door ze simpelweg een boete op te leggen. Een traditionele vakbond zou de gele bond met een dergelijke regeling voor de rechter kunnen dagen, of de overheid zou middels een toezichtsorgaan (bijvoorbeeld het Ministerie van Sociale Zaken) kunnen concluderen dat een gele bond negatieve invloeden heeft op traditionele bonden en deze een forse boete kunnen opleggen.

### *3.3: Oplossingen uit de literatuur*

In de voorgaande hoofdstukken zijn een aantal voorbeelden gesproken waarbij een Minister, rechter of een schrijver in de literatuur uitspraken heeft gedaan over hoe het fenomeen gele bond beperkt zou worden.

Fase & Van Drongelen zijn van mening dat de rechter een CAO, die is afgesloten door een gele bond, iedere rechtskracht zou moeten ontzeggen.<sup>189</sup> Voldoet een gele bond gedeeltelijk of geheel niet aan deze voorwaarden, dan zou besloten moeten worden dat de gele bond geen rechtsgeldige CAO's kan afsluiten. Mijns inziens lijkt het dat de rechter voldoende handvaten heeft in de literatuur, recente Hoge Raad uitspraken (zoals die van TUI) en ILO-verdrag 98 om ook tot deze conclusie te komen, omdat het dan duidelijk is dat de belangen van werknemers onvoldoende worden behartigd door de gele vakbond als zij niet aan de eisen van Fase & Van Drongelen voldoet.

Grapperhaus is van mening dat bij het algemeen verbindend verklaren van een CAO, alleen representatieve vakorganisaties hieraan kunnen voldoen.<sup>190</sup> Hij geeft aan dat een percentage van 20-25 procent de norm zou moeten zijn voordat een vakbond een CAO algemeen verbindend kan laten verklaren. Ik vraag mij af of een dergelijk percentage het probleem zal oplossen. Mijns inziens brengt een dergelijk vast percentage mee dat onze traditionele vakbonden nog verder in de knoei worden gebracht gezien de dalende organisatiegraad (zie par. 1.1 en 1.4.1.1). Sagel ziet de representativiteit anders, en benoemt dezelfde soort eisen als Fase & Van Drongelen. Samen met de genoemde eisen,

---

<sup>188</sup> Rycak, 2021, p. 52.

<sup>189</sup> Fase & Van Drongelen, 2004, p.212.

<sup>190</sup> Grapperhaus, 2002, p. 188.

moet een representativiteitstoets betekenen dat de vakbond *bij machte* een onderhandelingsresultaat kan bewerkstelligen.<sup>191</sup>

Jacobs heeft vooral moeite met het afwijken van driekwart dwingend recht.<sup>192</sup> Hij biedt als oplossing dat alleen mag worden afgeweken van driekwart dwingend recht als de vakbond ook voldoet aan onafhankelijkheid, macht, democratisch gehalte en representativiteit. Plessen volgt deze opvatting ook.<sup>193</sup> Jacobs mist hierbij echter de situaties zoals beschreven in hoofdstuk 1, waarin gele bonden niet alleen afwijken van driekwart dwingend recht, maar ook op andere manieren negatieve gevolgen kunnen hebben op de Nederlandse arbeidsvoorwaardenontwikkeling. Denk hierbij wederom aan het buitenspel zetten van vakbonden wanneer zij genoodzaakt zijn weg te lopen van een onderhandelingstafel (zie par. 1.5.2.3 en par. 2.8.2.3)

Steenbergen noemt ook een aantal oplossingen voor de gele bond kwestie. Hij stelt dat de traditionele vakbonden een verklaring voor recht bij de rechter kunnen vorderen met de stelling dat een gele bond niet onafhankelijk is. Het gevolg hiervan zou zijn dat de CAO in strijd is met artikel 2 Wet CAO en op grond van 3:40 lid 2 BW nietig is.<sup>194</sup> Dit zou een traditionele vakbond kunnen doen voor leden die benadeeld worden door de CAO van een gele bond, of middels een groep werknemers die in de dagvaarding als eisers worden benoemd.<sup>195</sup> Daarnaast heeft een traditionele vakbond volgens hem ook een zelfstandig belang en kan de verklaring voor recht gebaseerd worden op art. 3:302 BW, of een collectieve vordering middels art. 3:305a BW.<sup>196</sup> Ten slotte herhaalt Steenbergen zijn interpretatie van artikel 2 Wet CAO, namelijk dat dit in moet houden dat een CAO volgens ILO-verdrag 98 alleen afgesloten kan worden door een onafhankelijke vakbond (par. 2.5.).<sup>197</sup> Daarbij pleit hij voor een nieuwe uitleg in de memorie van toelichting van de Wet CAO, waarin de toetsingscriteria voor een onafhankelijke vakbond worden vastgelegd.<sup>198</sup>

Plessen pleit juist weer voor een aanpassing van het Toetsingskader AVV.<sup>199</sup> De eisen die al gelden volgens het Toetsingskader vanuit ILO-verdrag 98, zouden aangetoond moeten worden door de dispensatie-verzoekende bonden in plaats van het AVV-verzoekende vakverenigingen.<sup>200</sup> Dit houdt de facto een ommekeer van de bewijslast in. Logisch, immers beschikt de FNV niet over de jaarcijfers van bijvoorbeeld de LBV. Een traditionele bond kan dan moeilijk(er) stellen dat een gele bond niet-onafhankelijk is, en dat dispensatie van een van zijn CAO's geweigerd moet worden.

---

<sup>191</sup> Sagel, 2006.

<sup>192</sup> Jacobs, 2005, p. 120.

<sup>193</sup> Plessen, 2011, p. 196.

<sup>194</sup> Steenbergen, 2021, p. 28.

<sup>195</sup> Steenbergen, 2021, p. 28.

<sup>196</sup> Steenbergen, 2021, p. 28.

<sup>197</sup> Steenbergen, 2021, p. 24.

<sup>198</sup> Steenbergen, 2021, p. 28.

<sup>199</sup> Plessen, 2011, p. 197.

<sup>200</sup> Plessen, 2011, p. 197.

Beltzer benoemt wat betreft de legitimatie van de vakbonden een soortgelijke oplossing als in het Verenigd Koninkrijk, namelijk een publiekrechtelijke regeling.<sup>201</sup> Als het gezien de dalende organisatiegraad steeds moeilijker wordt voor de traditionele vakbond om zich te legitimeren, dan zou zij als oplossing een publiekrechtelijke goedkeuring of certificaat kunnen krijgen, bijvoorbeeld van de regering of de SER.<sup>202</sup> Men zal wel op moeten letten dat deze goedkeuring niet verplicht moet worden gemaakt zonder rechterlijke toetsingsmogelijkheden, omdat de overheid anders in strijd handelt met het recht op vrije vereniging ex artikel 8 Grondwet en ILO-verdragen 87 en 98.

### *3.4: Eigen inzichten*

Zelf zie ik ook de problemen in van het vakverenigingsrecht in Nederland. Vooral de lagere organisatiegraad is iets waar de traditionele vakbond al decennia tegenaan loopt. Een simpele oplossing (maar toch ook weer niet) zou zijn om het ledenaantal weer op te krikken door onder andere de jonge generatie te onderwijzen en te overtuigen van de (tegen)kracht van de vakvereniging. Uiteindelijk blijft het zo dat de vakbond haar macht haalt uit het collectief, niet uit wetgeving, rechtspraak of literatuur. Zou de vakbond echt een gele bond willen tegengaan, dan zou zij eigenlijk de fysieke macht moeten hebben om de gele bond te boycotten middels haar *ultimum remedium*, het stakingsrecht. Dit is echter slechts wensdenken gezien de gestage erosie van het poldermodel (par. 1.4.1.1).

Wat ook nog niet genoemd is (en wat ik schaars ben tegengekomen in de literatuur en het juridisch-dogmatische onderzoek), is een controle op de CAO zelf vanuit de regering. Dit zou middels formele of materiële wetgeving kunnen worden ingevoerd door een onafhankelijke handhaver in te stellen. Er zou aan de Wet CAO een artikel toegevoegd kunnen worden waardoor vakbonden naar de handhaver zouden kunnen stappen, daar hun punten kunnen neerleggen en mogelijk een CAO kunnen beperken of nietig kunnen laten verklaren. Hiervoor zou wel nog bezwaar/beroep voor open staan, waarna uiteindelijk de Hoge Raad hieraan zou kunnen toetsen middels wederom het ILO-98 verdrag. In wezen bestaat deze regeling al in het Toetsingskader AVV. Hiermee toetst de Minister van Sociale Zaken in bepaalde mate ook aan de onafhankelijkheid van de CAO-partijen.

Een alternatief voor deze oplossing zou zijn om de eisen die nu in artikel 7 van het Toetsingskader AVV onder Dispensatie zijn beschreven, actief te toetsen wanneer partijen om een algemeenverbindendverklaring verzoeken. De Minister van Sociale Zaken zou hiermee actiever controle kunnen uitoefenen op de onafhankelijkheid van verzoekende partijen.

Mijn laatste aanbeveling zou zijn om ILO-verdrag 98 om te zetten in wetgeving. Steenbergem suggereert slechts een wijziging in de Memorie van Toelichting van de Wet CAO, maar dit lijkt mij

---

<sup>201</sup> Beltzer, 2010, par. 6.

<sup>202</sup> Beltzer, 2010, par. 6.

niet sterk genoeg aangezien rechters hier moeilijker beroep op kunnen doen. In plaats van slechts een vermelding in het Toetsingskader AVV of in de Memorie van Toelichting van de Wet CAO, zou er een wetsvoorstel ingediend moeten worden waarover de politiek kan beslissen. Op die manier kan er een kader gevormd worden waarbinnen duidelijk wordt hoe Nederland de onafhankelijkheidseisen van het ILO-verdrag vormgeeft, zodat er meer rechtszekerheid ontstaat over wie een vakbond mag zijn, en wie wordt uitgesloten om de belangen van werknemers te behartigen. Een dergelijke omzetting van het ILO-verdrag zie ik op 2 manieren gebeuren: 1. Er wordt een nieuwe wet aangenomen waarin de beginselen van ILO-verdrag 98 worden verwerkt (onafhankelijkheid, verbod op interference) of 2. De Wet CAO wordt zo gewijzigd dat zij voldoet aan de eisen van ILO-verdrag 98, namelijk het onafhankelijk zijn van de wederpartij (werkgever). Eisen van Fase & Van Drongelen, Jacobs, Jansen, Steenbergen, Sagel en andere auteurs zouden in een dergelijk wetsvoorstel kunnen worden meegenomen. De wetgever kan dan zelf kiezen welke eisen aan vakbonden zij het belangrijkste acht. Op deze manier zou de Nederlandse wetgeving meer richting de systemen van Frankrijk en het Verenigd Koninkrijk bewegen, en zou er op deze manier ook in Nederland een statutair vereiste kunnen komen voor vakbonden.

## Hoofdstuk 4: Conclusie

In deze masterscriptie is getracht om op alle in de inleiding genoemde deelvragen antwoord te geven en de gevonden stellingen te onderbouwen.

Er is in hoofdstuk 1 een zo volledig mogelijke schets gemaakt van de vakverenigingsgeschiedenis, de status quo van het vakverenigingsrecht en de arbeidsvoorwaardenvorming in Nederland. Er is uitgelegd hoe zowel de traditionele als gele vakbond hun opkomst hebben gemaakt in Europa en Nederland.

Om te bepalen wat precies een traditionele vakbond inhoudt, is gekeken naar literatuur. Voornamelijk de eisen van Fase & Van Drongelen hebben een centrale rol gespeeld in deze masterscriptie. Een traditionele vakbond voldoet volgens deze (maar ook andere) auteurs aan de volgende eisen: het hebben van veel vakbondsleden, het representatief zijn in een bedrijf/sector, onafhankelijk zijn ten opzichte van werkgevers en het serieus kunnen onderhandelen over een CAO en die ook kunnen naleven/afdwingen. Een gele vakbond voldoet gedeeltelijk of geheel niet aan deze kenmerken en kan daarom niet worden gezien als een traditionele onafhankelijke vakbond.

Verder is geconcludeerd dat het fenomeen gele bond vaker voorkomt dan men denkt, en dat er wel degelijk risico's zijn in het bestaan van gele bonden. Hierbij zijn voorbeelden genoemd van verschillende soort gele vakbonden. Denk hierbij aan huisbonden die door/voor een specifieke werkgever zijn opgericht, maar ook gele bonden die stellen dat zij de belangen van werknemers in meerdere sectoren behartigen. Voorbeelden hiervan zijn het Alternatief voor Vakbonden (AVV), de Landelijke Belangenvereniging (LBV) en in een beperkte mate De Unie. Gele bonden mengen zich voornamelijk in de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in Nederland, en zijn vaak voor een overgroot deel van hun inkomsten afhankelijk van bijdragen van werkgevers voor het afsluiten van CAO's. Gele bonden hebben weinig tot geen leden en beschikken niet over de financiële middelen (zoals een stakingskas) om hun afgesloten CAO's af te dwingen. Ze zijn dus niet onafhankelijk en lopen daarmee de traditionele vakbond voor de voeten.

In hoofdstuk 2 is daarna diep ingegaan op de juridische legitimatie van de gele bond. De wetsgeschiedenis van de CAO, de Wet CAO zelf, de Wet AVV en het Toetsingskader AVV zijn besproken om duidelijk te maken hoe de Nederlandse wet- en regelgeving is geregeld in relatie tot gele bonden. Daarna is een verdere uiteenzetting gemaakt van diverse internationale regelgeving, zoals de ILO verdragen, het EVRM en (in beperkte mate) de relevante Europese regelgeving. Er kon geconcludeerd worden dat de Nederlandse wetgeving weinig mogelijkheden biedt om gele bonden tegen te gaan. De beschikbare handvaten zijn de eisen die zoals vastgelegd in ILO-verdrag 98, wat verder is uitgewerkt in het artikel 7 van het Toetsingskader AVV. De vakvereniging moet onafhankelijk zijn van de werkgever, zo volgt uit deze regelgeving. Een werkgever is ook verboden om 'acts of

interference' uit te voeren tegenover vakverenigingen en geconcludeerd is dat een gele bond een vorm van 'act of interference' kan zijn. Aanbevolen is dat de Minister van Sociale Zaken serieus reflecteert over hoe hij de onafhankelijkheid van vakbonden wil toetsen, en zou dit mogelijk nog uitgebreider in het Toetsingskader AVV kunnen verwerken.

Uiteindelijk is in paragraaf 2.8 een overstap gemaakt naar de relevante rechtspraak in relatie tot gele bonden. Er is geschetst dat er al sinds de jaren 80 gele bonden actief zijn, en dat daar over de jaren heen steeds anders mee is omgegaan. Zo werden de CAO's van de gebroeders Kooren nog gedispenseerd, maar gebeurde dat in 2006 niet meer bij een aantal payrollbedrijven. Ook is rechtspraak rondom het buiten toepassing laten verklaren van CAO-bepalingen besproken, waarbij geconcludeerd kan worden dat CAO-bepalingen die zijn afgesloten door gele bonden niet altijd gelden voor leden van de grote traditionele vakbonden. Wanneer werknemers en tevens vakbondsleden een incorporatiebeding hadden getekend, kan het naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid ontoelaatbaar zijn dat de nieuwe 'slechte' gele bond CAO's/bepalingen voor deze werknemers zouden gelden, zonder dat werkgevers en werknemers dit in een individuele overeenkomst hadden afgesproken.

Daarna is een aantal zaken besproken waarbij de grote traditionele bonden de spijker net missloegen. Zo leek Stichting VNB te zijn vergeten om bij de rechter te stellen dat zij de rechtsgeldigheid van de gele bond CAO wilde betwisten. Ook is geconcludeerd dat er door eisende partijen of niet voldoende is gesteld, of dat rechters niet diep in wilden gaan op de eisen die aan een vakbond kunnen worden gesteld. Genoemd is de recente dagvaarding van FNV tegen LBV, en dat het interessant zal worden wat uit deze jurisprudentie zal volgen en hoe de rechter om zal gaan met de beoordeling van een gele bond en haar CAO's.

In paragraaf 2.8.3 is uiteindelijk ingegaan op jurisprudentie wanneer de vakbond toegelaten wilde worden tot een CAO-overleg. Niet altijd was de traditionele vakbond zelf representatief. Maar in de spraakmakende uitspraak van HR TUI/FNV is wel een aantal vereisten geformuleerd waar een vakbond aan moet voldoen, wil deze representatief worden geacht. Hoewel dit niet direct ging over gele bonden, is het alsnog een nieuwe rechtsontwikkeling dat Hoge Raad uitspraak doet over de eisen waar een traditionele vakbond aan moet voldoen (om toegelaten te worden tot een CAO-overleg).

Om de scriptie zo volledig mogelijk te maken, is in hoofdstuk 3 gekeken naar mogelijke oplossingen voor het gele bond probleem. In paragraaf 3.2 is geanalyseerd hoe in Duitsland de hoogste rechter zich heeft verdiept in de eisen waar een vakbond aan moet voldoen wil deze een CAO afsluiten. Er kan geconcludeerd worden dat het Duitse stelsel gelijkend is aan die van Nederland gezien de weinige statutaire eisen die aan vakbonden worden gesteld. De rechtspraak in Duitsland is echter wel verder gevorderd en er zijn zelfs al CAO's nietig verklaard omdat die door een niet-onafhankelijke vakbond waren afgesloten. Het Verenigd Koninkrijk heeft daarentegen een systeem waarmee de regering een

certificering kan geven aan een vakbond om CAO's af te kunnen sluiten en meer erkenning te krijgen, waarbij ook de onafhankelijkheid van een vakbond wordt getoetst. Daarna is het stelsel van Frankrijk kort uiteengezet, waarbij uitleg is gegeven over welke statutaire eisen Frankrijk kent voor vakbonden, en hoe nieuwe wetgeving strenger is gaan toezien op de representativiteit en transparantie van vakbonden. Ook is nieuwe wetgeving in Polen kort geanalyseerd, waaruit blijkt dat het tegenwerken van vakbonden (door gele bonden) bestraft kan worden met een geldboete of zelfs een celstraf.

In 3.3 en 3.4 is ten slotte gekeken naar oplossingen vanuit de literatuur, en is getracht zelf nog eigen inzichten te formuleren om het probleem van gele bonden op te lossen. Er zijn verschillende oplossingen geboden, en kunnen als volgt worden samengevat:

- De rechter moet de rechtskracht van een CAO kunnen ontzeggen wanneer deze is afgesloten door een niet-onafhankelijke vakbond (Fase & Van Drongelen).
- Er zou een representativiteitspercentage van 20-25% moeten komen voor vakbonden om een CAO af te kunnen sluiten (Grapperhaus).
- De representativiteitstoets van de vakbond moet inhouden dat deze *bij machte* onderhandelingsresultaten kan bewerkstelligen (Sagel).
- Er zou in een CAO niet afgeweken mogen worden van driekwartdwingend recht als dit door een niet-onafhankelijke vakbond is afgesproken (Jacobs & Plessen)
- De traditionele vakbond zou een verklaring voor recht kunnen proberen te vorderen bij de rechter dat een gele bond (zoals de LBV) geen rechtsgeldige CAO's mag afsluiten. Dit zou voor haar eigen leden kunnen, of als gemachtigde van haar leden/eisers als deze nadeel hebben ondervonden van een gele bond CAO (Steenbergen).
- De traditionele vakbond zou op grond van 3:302 BW of 3:305a zelfstandig een verklaring voor recht kunnen vorderen wanneer hij nadeel ondervindt van een gele vakbond (Steenbergen).
- De stelplicht zou omgedraaid kunnen worden bij het aanvragen van dispensatie van de algemeenverbindendverklaring van een CAO, zodat gele bonden die om dispensatie verzoeken zelf moeten aantonen dat zij onafhankelijk zijn, en niet de traditionele vakbond zelf (Plessen).
- Er zou een publiekrechtelijke goedkeuring moeten komen die bepaalt of een vakbond een CAO mag afsluiten/onafhankelijk is (Beltzer).

Ondanks alle informatie is ook getracht om zelf oplossingen te formuleren voor het gele bond probleem. Naast een simpele (moeilijk haalbare) oplossing om het aantal vakbondsleden op te krikken, is aanbevolen om het ILO-verdrag 98 (onafhankelijkheid, verbod op 'acts of interference') om te zetten in formele wetgeving, zodat de wetgever zelf kan bepalen wat hij ziet als een onafhankelijke vakbond. Daarnaast is gesuggereerd om een overheidshandhaver aan te wijzen die kan bepalen of partijen bij een CAO onafhankelijk van elkaar zijn, om zo de druk van de traditionele vakbond af te



halen. Een alternatief hiervoor zou zijn om de onafhankelijkheidseisen van het Toetsingskader AVV ook te laten gelden voor partijen die om een algemeenverbindendverklaring verzoeken, en niet slechts om dispensatie.

## Hoofdstuk 5: Aanbevelingen

Ik zou daarom het volgende aanbevelen in relatie tot het gele bond probleem:

- Zet ILO-verdrag 98 om in formele wetgeving (een aparte wet of een wijziging van de Wet CAO), waarbij ofwel een publiekrechtelijke handhaver ofwel de Minister van Sociale Zaken toezicht kan houden op de onafhankelijkheid van CAO partijen. Los van een toezichtsorgaan kunnen private partijen met behulp van de nieuwe wetgeving te allen tijde bij de rechter vorderen dat een gele vakbond niet voldoet aan de wet wanneer deze niet-onafhankelijk is. Of;
- De traditionele vakbond kan zelfstandig of als vertegenwoordiger van zijn leden bij de rechter een verklaring voor recht vorderen om met behulp van de rechtspraak duidelijkere handvaten te laten formuleren wat betreft de rechtsgeldigheid van de door gele vakbonden gesloten CAO's, of om te vorderen dat gele bonden überhaupt geen CAO's mogen afsluiten. De rechter, het gerechtshof of de Hoge Raad zouden middels jurisprudentie, literatuur en internationale verdragen zoals ILO-98 kunnen bepalen aan welke eisen een vakbond moet voldoen. Of;
- Installeer een statutaire toets/regeling op, gelijkend aan het Verenigd Koninkrijk. De regering/wetgever zou middels de vereisten van ILO-verdrag 98, jurisprudentie en literatuur kunnen bepalen welke vakbonden onafhankelijk zijn, en deze op basis van vrijwilligheid een vorm van certificering kunnen geven. Hierbij zou ik de certificering niet verplichten zoals in Frankrijk, omdat men dan echt mogelijk in strijd handelt met ILO-verdrag 87 en artikel 8 van de Grondwet. Vakbonden moeten dan wel de mogelijkheid hebben om deze beslissing rechterlijk te laten toetsen, omdat men anders het risico loopt dat de vakbonden worden beperkt op basis van politieke keuzes. Op deze manier ontstaat er voor de werknemers in Nederland meer duidelijkheid over welke vakbond zij kunnen vertrouwen en welke het beste hun belangen kan behartigen.

Uiteindelijk zouden deze aanbevelingen moeten leiden tot een verbetering/oplossing van het probleem, namelijk dat gele bonden niet zijn ingericht om de belangen van werknemers te behartigen. Dit veroorzaakt namelijk een steeds grotere ongelijkheid tussen werknemers en werkgevers, wat in strijd is met de idee van de ongelijkheidscompensatie. Deze ongelijkheid moet gecompenseerd worden door gele bonden te beperken en de arbeidsvoorwaardenontwikkeling in Nederland over te laten aan de traditionele vakbonden, omdat deze het beste de belangen van werknemers kunnen behartigen. De overheid, het parlement maar ook alle sociale partners zouden allen actie moeten ondernemen om de waarborgen van het vakverenigingsrecht en het recht op collectief onderhandelen beter vast te leggen en duidelijker maken.

# Bronnenlijst

## **Adams e.a.**

Z. Adams, C. Barnard, S. Deakin & S. Butlin, *'Deaking and Morris Labour Law'*, Bloomsbury 2012.

## **Asser & Heerma van Voss 2021**

Asser/Heerma van Voss, *'Bijzondere overeenkomsten: Arbeidsovereenkomst.'* Asser 7-V, Wolters Kluwer, vierde druk 2021.

## **AWVN 2024**

AWVN, *'AWVN-werkgeversbijdrageregeling'*. AWVN.nl. Te vinden op (<https://www.awvn.nl/cao/hr-van-a-tot-z/awvn-werkgeversbijdrageregeling/#:~:text=De%20bijdrage%20volgens%20de%20regeling,dienst%20is%20van%20de%20onderneming>).

## **Beltzer 2010**

Ronald Beltzer, *'Vakbonden en collectieve arbeidsvoorwaardenvorming: de juridische legitimatie erodeert'*. NJB 2010.

## **Beltzer 2012**

R. Beltzer, *'Het incorporatiebeding: verleden, heden en toekomst'*. ARBAC 2012.  
<https://www.bjutijdschriften.nl/tijdschrift/academievoorarbeidsrecht/2012/03/ARBAC-D-11-00007.pdf>.

## **Bouwens 2003**

W.H.A.C.M. Bouwens, *'Driekwartdwingend recht en de niet rechtstreeks toepasselijke CAO'*. Ara 2003/2, p.62-81.

## **Brink 1988**

M. Brink, *'Een recht op collectief onderhandelen?'*, SMA 1988, afl. 3, p. 185.

## **Brione & Buchanan 2024**

P. Brione & I. Buchanan, *'Trade unions and industrial relations, research briefing'*. House of Commons Library, 5 January 2024.

## **Bourguignon & Yon**

R. Bourguignon & K. Yon, 'The Political Effects of Accounting Normalization on Trade Unions: An Analysis of Financial Transparency Reform in France'. *British Journal of Industrial Relations (BJIR)*, 2 June 2018, p. 418-441.

### **Business Insider & Financieel Dagblad 2010**

Business Insider & Financieel Dagblad, 'Werkgevers betalen vaker vakbondscontributie', *Business Insider Nederland* 9 augustus 2010. Te vinden op: <https://www.businessinsider.nl/werkgevers-betalen-vaker-vakbondscontributie/>.

### **CBS 2021**

CBS, 'Opnieuw minder vakbondsleden in 2021', CBS 3-11-2021. Te vinden op (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/44/opnieuw-minder-vakbondsleden-in-2021>).

### **CBS 2023**

CBS, '63 duizend minder mensen lid van een vakbond'. CBS, 31 oktober 2023. Te vinden op (<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/44/63-duizend-minder-mensen-lid-van-een-vakbond#:~:text=Sinds%201963%20is%20het%20aantal,tot%20891%20duizend%20in%202023>).

### **CBS 2024**

CBS, 'Nederland in Cijfers. Hoeveel wordt er gestaakt?'. CBS 2024,

### **CBS 2024**

CBS, 'Historie leden vakverenigingen'. CBS 15-1-2024. Te vinden op (<https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/70061ned>).

### **Cruchten & Kuipers 2017**

J. van Cruchten & R. Kuipers, 'Vakbeweging en organisatiegraad van werknemers'. *Sociaal Economische Trends CBS* 2007. Te vinden op (<https://www.cbs.nl/nl-nl/onze-diensten/methoden/onderzoeksomschrijvingen/korte-onderzoeksomschrijvingen/vakbeweging>).

### **De Beer & Keune 2018**

P. de Beer & M. Keune, 'De erosie van het poldermodel'. *Mens en Maatschappij*, 93(3), 231-260. Amsterdam University Press 2018. Te vinden op ([https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/00259454/93/3/03\\_MEM2018.3.BEER.pdf?expires=1712933281&id=id&acname=guest&checksum=6D6D6E41A0731956984956D8BC68AB15](https://www.aup-online.com/docserver/fulltext/00259454/93/3/03_MEM2018.3.BEER.pdf?expires=1712933281&id=id&acname=guest&checksum=6D6D6E41A0731956984956D8BC68AB15)).

### **De Beer e.a. 2023**

P. de Beer in N. Jansen, W. Plessen & M. Verhagen, *Redactioneel TRA-special 'De staat van de polder. TRA 2023/59.*

#### **De Nijs 2007**

W.F. de Nijs, *'Organisatiegraad en legitimiteit van de cao'*. In Alphen aan den Rijn: Kluwer 2007.

#### **De NK Krant, 21 januari 2020**

De NK-krant, *'Motie op PvdA-congres tegen de Gele Bonden, dus ook tegen die van partijgenoot Mei Li Vos'*. De Nieuwe Utrechtse Krant, 21 januari 2020. Te vinden op (<https://denuk.nl/motie-op-pvda-congres-tegen-de-gele-bonden-dus-ook-tegen-die-van-partijgenoot-mei-li-vos/>).

#### **De Vries 2021, FNV 28 mei 2021**

Y. de Vries, *'Vakbonden willen nietigverklaring cao-akkoord LBV met uitzendkoepels'*. FNV.nl 28 mei 2021. Te vinden op (<https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/sectornieuws/flex/2021/05/vakbonden-willen-nietigverklaring-cao-akkoord-lbv>).

#### **Delhaas & Davidson 2020**

R. Delhaas & D. Davidson, *'CAO in de uitverkoop'*, VPRO, 4 maart 2020. Te vinden op: <https://www.vpro.nl/argos/lees/nieuws/2020/cao-in-de-uitverkoop.html>.

#### **Duk 2005**

R.A.A. Duk, *CAO recht in beweging*. Den Haag: SDU 2005.

#### **Duk 2014**

R.A.A. Duk, *'Cassatierechtspraak over CAO-recht in de eenentwintigste eeuw'*. Arbeidsrechtelijke reflecties, 2014.

#### **Fase & Van Drongelen 2004**

W.J.P.M. Fase & J. van Drongelen, *CAO recht*, Deventer: Kluwer 2004.

#### **Fase 2004**

W.J.P.M. Fase, *'De schone CAO-schijn'*, SMA 2004.

#### **FNV & CNV 2012**

FNV & CNV, *'Dakdekkers in de min met nieuwe CAO Hellende Daken'*. CAO Informatie 02, februari 2012. Te vinden op (<https://www.yumpu.com/nl/document/read/19782268/pamflet-2-over-eigen-cao-hellende-daken-fnv-bouw>).

#### **Grapperhaus & Stege 2008**

F.B.J. Grapperhaus & A. Stege, 'De representativiteit van de vakbond in relatie tot de ongebonden werknemer', SMA 2008.

#### **Harmsen & Reinalda 1975**

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

#### **Hartveld & Jansen.**

I. Hartveld & C. Jansen, 'CAO-analyse: Wat werknemers van de CAO vinden'. Zeggenschap 2007, nr. 18.

#### **Hassan 2018**

A. Hassan, 'Onderkruipers: Een vloek of een zegen?', Tilburg Universiteit Master Scriptie, augustus 2018. Te vinden op (<https://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=147225>).

#### **Heerma van Voss & Barentsen 2017**

G.J.J. Heerma van Voss & B. Barentsen, 'Inleiding Nederlands sociaal recht', Den Haag: Boom Juridisch 2017.

#### **Heerma van Voss 2005**

G.J.J. Heerma van Voss, 'Driekwart dwingend recht'. CAO recht in beweging. SDU Uitgevers, Den Haag 2005.

#### **Hepple & Veneziani 2011**

B. Hepple & B. Veneziani, 'The Transformation of Labour Law in Europe: A Comparative Study of 15 Countries 1945-2004'. Industrial Relations Journal 2011, volume 42, issue 6.

#### **Herderschee 1998**

G. Herderschee, 'Vakbond voor al uw CAO's', Volkskrant, 25 juli 1998. Te vinden op <https://www.volkskrant.nl/voorpagina/vakbond-voor-al-uw-cao-s~b2dd03f5/>.

#### **Hopkins 1992**

J. Hopkins 'Doctrinal Synergies and Liberal Dilemmas: The Case of the Yellow-Dog Contract'. The Supreme Court Review 1992.

#### **Jacobs 1986**

A.T.J.M. Jacobs, '*Het recht op collectief onderhandelen: in rechtsvergelijkend en Europees perspectief*'. Proefschrift Tilburg University, Samsom H.D. Tjeenk Willink. Te vinden op (<https://pure.uvt.nl/ws/portalfiles/portal/1205838/3955324.pdf>).

### **Jacobs 2005**

A.T.J.M. Jacobs, *Collectief Arbeidsrecht*, Deventer, Wolters Kluwer 2005.

### **Jacobs 2023**

A.T.J.M. Jacobs, *Collectief Arbeidsrecht*, Deventer, Wolters Kluwer 2023. Vijfde druk.

### **Jansen 2019**

N. Jansen, '*Een juridisch onderzoek naar de representativiteit van vakbonden in het arbeidsvoorwaardenoverleg*'. Proefschrift Universiteit van Amsterdam, 16 januari 2019. Te vinden op (<https://dare.uva.nl/search?identificer=bd004113-4ecc-4a6b-a9d0-7413181225d6>).

### **Jansma 2019, NOS 17 juli 2019**

J. Jansma, '*Vakbonden krijgen geld van werkgevers: wat betekent dat voor hun onafhankelijkheid?*' NOS Nieuwsuur, 17 juli 2019. Te vinden op (<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2293845-vakbonden-krijgen-geld-van-werkgevers-wat-betekent-dat-voor-hun-onafhankelijkheid>).

### **Jaspers 2004**

A.Ph.C.M. Jaspers, '*Gele bonden in Nederland*', SR 2004, 1. Te vinden op ([https://www.inview.nl/document/inod5e28c9e911bd1197d402ab5e9ccc489c/nederlands-tijdschrift-voor-sociaal-recht-gele-bonden-in-nederland?ctx=WKNL\\_CSL\\_91&tab=tekst&searchid=918419242](https://www.inview.nl/document/inod5e28c9e911bd1197d402ab5e9ccc489c/nederlands-tijdschrift-voor-sociaal-recht-gele-bonden-in-nederland?ctx=WKNL_CSL_91&tab=tekst&searchid=918419242)).

### **Jaspers 2010**

A.Ph.C.M. Jaspers, '*Toegang tot het cao-overleg*', TAP 2010/2, p. 68-74.

### **Joosten 2020**

S. Joosten, '*Nederland in Cijfers*'. Longreads CBS 2020. Te vinden op (<https://longreads.cbs.nl/nederland-in-cijfers-2020/welk-percentage-van-de-werknemers-is-lid-van-een-vakbond/#:~:text=In%202019%20was%2018%20procent%20van%20alle%20werknemers%20aangesloten%20bij%20een%20vakbond>).

### **Löwisch 1970**

M. Löwisch, '*Die Voraussetzungen der Tariffähigkeit*', Zeitschrift für Arbeitsrecht 1 1970, p. 295-318.

### **Mark 2017**

J. Mark, 'The First Labor Strike in History'. World History Encyclopedia, 2017.

### **Mosse 1972**

G. Mosse, 'The French Right and the Working Classes: Les Jaunes.' Journal of Contemporary History, Vol. 7, No. 3/4 (Jul. - Oct. 1972), p. 185-208.

### **Nederlandsche Juristen-Vereeniging 1905**

Nederlandsche Juristen-Vereeniging, 'Handelingen der Nederlandsche Juristen-Vereeniging deel II'. Belifante 1905, 's-Gravenhage.

### **NOS Nieuws 2015**

NOS Nieuws, 'Staken levert niks op. De Unie stopt met harde acties en stakingen'. NOS Nieuws 12 januari 2015. Te vinden op (nos.nl/artikel/2012882-staken-levert-niks-op).

### **Plessen 2011**

W.G.M. Plessen, 'Sociaal Recht: Tussen behoud en vernieuwing'. Uitgeverij Paris, Zutphen 2011, p. 185-199.

### **Plessen 2019**

W.G.M. Plessen in Liber Amicorum, *Deining*, J.J.M. De Laat. SDU Uitgevers Den Haag, 2019.

### **Ray 2008**

J.-E. Ray, 'Sur le financement des syndicats'. Droit social 2008, 2.

### **Rouffaer & Claessens 2023**

C. Rouffaer & T. Claessens, 'Nieuwe methode voor cao-onderhandelingen tornt aan de onafhankelijkheid van vakbonden', Follow The Money, 18 september 2023.

### **Rouffaer & Claessens 2023**

C. Rouffaer & T. Claessens, 'Vakbond De Unie morrelt aan de fundamenten van het poldermodel'. Follow The Money, 25 november 2023. Te vinden op (<https://www.ftm.nl/artikelen/nieuwe-methode-cao-onderhandelingen-breekijzer-financiering-vakbondswerk?share=zUTvaC8i8aX1XTvaLkXVLBxFNlnAZfrwI9ilZx%2F3TPKcyCA0NK995T6W9Leap60%3D>).

### **Rycak 2021**

M. Rycak, 'Will "Yellow" Unions Disappear After the Amendment to Act on Trade Unions?'. Acta Universitatis Lodziensis 2021.



### **Sagel 2006**

S. Sagel, ‘*Representativiteit van vakbonden en de gebondenheid van werknemers aan CAO’s*’, *ArbeidsRecht* 2006/44.

### **Sociaal Economische Raad 2023**

Sociaal-Economische Raad, ‘*Verbreding draagvlak CAO-afspraken*’. SER Advies 13/03, augustus 2023. Te vinden op: <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2013/draagvlak-cao-afspraken.pdf>.

### **Stam 2024**

E. Stam, ‘*Gele vakbonden hebben vrij spel*’. Solidaire Vakbond EU, 2024. Te vinden op (<https://solidairevakbond.eu/gele-vakbonden-hebben-vrij-spel-in-nederland/>).

### **Statline 2023**

Statline, ‘*Historie leden vakverenigingen*’. Statline 31 oktober 2023. Te vinden op (<https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/70061ned/table?ts=1635498311772>).

### **Steenbergen 2021**

H. Van Steenbergen, ‘*Het belang van onafhankelijke vakbonden en hoe dat te waarborgen; naar het voorbeeld van Duitsland*’. CAO Recht 2021, SDU Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk nummer 1.

### **Tournier 1984**

M. Tournier, ‘*Les jaunes: un mot-fantasme à la fin du 19e siècle*’. Mots. Les langages du politique 1984, p. 125-146.

### **Van der Linden 2023**

M.van der Linden, ‘*Sweet and Subversive Stuff. An Exploratory Survey of Yellow Unions*’. Historical Studies in Industrial Relations, no.44. 2023.

### **Van Drongelen 2011**

J. Van Drongelen, ‘*De collectieve arbeidsovereenkomst en het algemeen verbindend verklaren van bepalingen daarvan*’, Zutphen Uitgeverij Paris 2011, hoofdstuk 5./

### **Van Drongelen 2012**

J. van Drongelen, ‘*De collectieve arbeidsovereenkomst en het algemeen verbindend verklaren van bepalingen daarvan*’. Uitgeverij Paris, Zutphen 2012.

### **Verburg 2006**

L. Verburg, 'Red, Yellow or Blue', *ArbeidsRecht* 2006, afl. 43. Te vinden op ([https://www.inview.nl/document/inodc42aa55a6434fccbc2321ff0054e6d45/arbeidsrecht-maandblad-voor-de-praktijk-red-yellow-or-blue?ctx=WKNL\\_CSL\\_9&tab=tekst](https://www.inview.nl/document/inodc42aa55a6434fccbc2321ff0054e6d45/arbeidsrecht-maandblad-voor-de-praktijk-red-yellow-or-blue?ctx=WKNL_CSL_9&tab=tekst)).

### **Verhulp 2013**

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

### **Verkade 2009**

Concl. A-G Verkade, *JAR* 2009/19. ECLI:NL:PHR:2008:BG1681. Bij HR 19 december 2008, *JAR* 2009/19.

### **Vermeulen, Jacobin 23 juli 2023**

L. Vermeulen, 'Gele bonden rijden vakbonden in de wielen'. *Jacobin Nederland* 23 juli 2023. Te vinden op (<https://jacobin.nl/gele-bonden-union-busting-in-nederland/>).

### **Westbroek 2020, Nieuwe Utrechtse Krant, 13 januari 2020**

H. Westbroek, 'Niet alle winkelmedewerkers mogen lid worden van het AVV'. *De Nieuwe Utrechtse Krant*, 13 januari 2020. Te vinden op (<https://denuk.nl/niet-alle-winkelmedewerkers-mogen-lid-wordsen-van-de-avv/>).

### **Williams 1959**

G. Williams, 'The Merthyr Riots: Settling the Account'. *National Library of Wales Journal*. XI (2):124, 1959.

### **Woutersen & Rotman 2023**

E. Woutersen & M. Rotman, 'Slechte CAO verdienmodel van 'spookvakbonden'. *Investico Arbeid*, 4 maart 2023. Te vinden op ([www.platform-investico.nl/onderzoeken/slechte-cao-verdienmodel-van-spookvakbonden](http://www.platform-investico.nl/onderzoeken/slechte-cao-verdienmodel-van-spookvakbonden)).

### **Zondag 2013**

W.A. Zondag, 'Art. 1, 9, 12, 13 en 14 – Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst', *SDU OpMaat* 18 september 2023. Te vinden op ([https://opmaat.sdu.nl/content/c-AR-W0814-1?tab=commentaar#c-AR-W0814-1\\_commentary-text\\_1.1](https://opmaat.sdu.nl/content/c-AR-W0814-1?tab=commentaar#c-AR-W0814-1_commentary-text_1.1)).

# Jurisprudentielijst

## EHRM:

- EHRM 12 november 2008, App. No. 34503/97 (*Demir/Baykara*)

## Bundesverfassungsgericht:

- BVerfG, 13.09.2019 - 1 BvR 1/16

## Hoge Raad:

- Hoge Raad 8 juni 2007, *JAR* 2007/162. ECLI:NL:HR:2007:BA4118.
- Hoge Raad 19 december 2008, *JAR* 2009/19. ECLI:NL:HR:2008:BG1681
- Hoge Raad 26 april 2024, *Ondernemingsrecht* 2024/46. ECLI:NL:HR:2024:673

## Gerechtshoven:

- Hof Amsterdam 4 december 1986, SMA 1987
- Gerechtshof Arnhem 14 maart 1995, *JAR* 1995/96
- Gerechtshof 's-Gravenhage, 12 januari 2007, *JAR* 2007/47. ECLI:NL:GHSGR:2007:AZ8862.

## Rechtbanken:

- Rb. Rotterdam 16 juni 1982, KG 1982, 103
- Rb. 's-Gravenhage 10 mei 1985, KG 1985, 314
- Rb Amsterdam 25 maart 1986, KG 1986, 184
- Rb Rotterdam 23 mei 1993, KG 239
- Rb. Utrecht 6 maart 1996, *JAR* 1996, 72
- Rb. Utrecht 28 april 1999, *JAR* 1999/115
- Rb. Rotterdam 16 september 2008, *JAR* 2008/272. ECLI:NL:RBROT:2008:BG3487.
- Rb. Noord-Holland 25 juli 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:6230

## Kantonrechters:

- Ktr. Utrecht 3 november 1994, *JAR* 1995/39
- Ktr. Rotterdam, 27 mei 2005. *JAR* 2005/166
- Ktr. Utrecht 25 juli 2006, *JAR* 2007/81. ECLI:NL:RBUTR:2006:BA2431;
- Ktr. Hilversum 1 februari 2006, *JAR* 2006/57;
- Ktr. Amsterdam 24 april 2008, *RAR* 2008/116