



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Toetsing van cao-bepalingen aan grondrechten

Heerma van Voss, G.J.J.; Jacobs A., Pennings F.

Citation

Heerma van Voss, G. J. J. (2007). Toetsing van cao-bepalingen aan grondrechten. In P. F. Jacobs A. (Ed.), *Een inspirerende Fase in het sociaal recht* (pp. 111-124). Zutphen: Paris. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/13585>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/13585>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Een inspirerende Fase in het sociaal recht

Liber amicorum voor prof. mr. Wil Fase

Antoine Jacobs en Frans Pennings (red.)

Zutphen 2007



UITGEVERIJ *Paris*

Hoofdstuk 11

Toetsing van cao-bepalingen aan grondrechten

Guus Heerma van Voss

11.1 Inleiding

Wil Fase heeft na zijn proefschrift vrij snel een boek over cao-recht (1982) gepubliceerd, dat als standaardwerk is blijven gelden, ook toen het al lang niet meer in de handel was. De vraag naar een nieuwe druk was groot. En tegen het einde van zijn academische loopbaan heeft hij de cirkel rond gemaakt door samen met Van Drongelen na 22 jaar de tweede druk van dit boek te publiceren, zodat wij weer vele jaren vooruit kunnen met deze betrouwbare en objectieve gids voor het cao-recht (2004).

Toch is in de opzet van de nieuwe druk van dit boek weinig te merken van de ontwikkeling die het cao-recht op één punt in die afgelopen twintig jaar heeft doorgemaakt, namelijk de aandacht voor grondrechten die veel groter is geworden dan destijds. Afgezien van een subparagraafje bij de algemeenverbindendverklaring wordt eigenlijk geen zelfstandige aandacht aan dit onderwerp besteed.

Dat is jammer, want de verhouding tussen cao en grondrechten is een thema dat steeds nadrukkelijker de aandacht voor zich opeist door het toenemende gewicht dat grondrechten in ons rechtsstelsel de afgelopen 20 jaar hebben gekregen en nog steeds krijgen. De ontwikkeling naar een grotere invloed van internationaal en EG-recht draagt daar ongetwijfeld aan bij, naast de snellere veranderingen in de samenleving die meebrengen dat er behoefte bestaat om terug te vallen op basisprincipes van het recht in de gevallen waarin wet of cao niet in oplossingen voorzien.

Er bestaat in het huidige cao-recht behoefte aan een leidraad over de verhouding tussen cao en grondrechten, zoals blijkt uit de verschillende wijzen waarop hiermee wordt omgegaan door Hoge Raad en CGB in eigen land en door het Europese Hof van Justitie in Luxemburg. Met name de discussie over de wijze waarop cao-bepalingen moeten worden getoetst aan grondrechten is nog niet voltooid. In dit hoofdstuk zullen hieraan beschouwingen worden gewijd.

11.2 Drie fasen in de ontwikkeling van het cao-recht

In de ontwikkeling van het Nederlandse cao-recht kunnen drie fasen worden onderscheiden.

De *eerste fase* betreft de periode van de opkomst van de cao, in welke periode ook de basis werd gelegd voor het cao-recht. Men zou deze kunnen noemen de *grondleggende fase*. Deze periode loopt globaal van het begin van de twintigste eeuw tot aan de Tweede Wereldoorlog. Mijlpalen in deze perioden waren de invoering van de Wet op de cao van 1927, grotendeels naar Duits model, en de invoering van de algemeenverbindend-

verklaring in 1937, onder druk van de economische crisis.¹ De grondleggende fase was voltooid, de twee basiswetten zouden tot op heden, in hoofdzaak ongewijzigd, blijven functioneren.

De *tweede fase*, vanaf de oorlog tot circa 1970, is die waarin de overheid de arbeidsvoorwaarden in hoge mate bepaalde om de wederopbouw van het land te faciliteren. Door middel van de geleide loonpolitiek werden cao's feitelijk sterk centraal gestuurd. De samenleving was op dit punt ongekend 'maakbaar' voor de overheid.² Men zou dit kunnen noemen de *sturingsfase*. In deze fase was de arbeidswetgeving meestal volgend ten opzichte van de ontwikkelingen in cao's: zo werden vakantierechten (1966) en het minimumloon (1975) wettelijk verplicht, toen deze in de meeste cao's reeds lang gevestigd waren.

De *derde fase*, vanaf 1970, wordt gekenmerkt doordat het cao-recht meer in het teken staat van *grondrechten*. Grondrechten vormen de juridische grondslag voor vrijelijk kunnen sluiten van cao's, zij vormen onderwerp van regeling in de cao zelf en ten slotte komt regelmatig de verenigbaarheid van cao's met grondrechten aan de orde.

11.3 Wat te verstaan onder grondrechten?

Onder grondrechten versta ik in dit hoofdstuk fundamentele rechten die verbonden zijn aan de menselijke waardigheid, zoals die zijn vastgelegd in internationale verdragen, EG-regelgeving en de nationale Grondwet. In de internationale literatuur wordt veelal de term mensenrechten gebruikt. Ik beschouw deze termen hier als uitwisselbaar. Kenmerkend voor grondrechten is dat zij een in beginsel zwaardere status hebben dan andere regels.

Er pleegt onderscheid te worden gemaakt tussen klassieke en sociale grondrechten. Dit onderscheid kan worden gemaakt op formele grondslag (in welk verdrag is het recht geregeld?) of op functionele grondslag (legt het een plicht op de overheid tot terughoudendheid of juist tot actief optreden?).³ In beginsel is in dit opstel de term grondrechten op beide typen grondrechten van toepassing. De sociale grondrechten lenen zich, voor zover zij een programmatisch karakter hebben, echter minder voor doorwerking in cao's omdat zij meer een inspanningsverbintenis dan een resultaatsverbintenis aan de overheid opleggen. Daarbij is de overheid bij sociale grondrechten doorgaans uitdrukkelijk de addressaat van het grondrecht omdat deze geacht kan worden over de middelen te beschikken om het recht te realiseren. Men hoede zich er echter voor om a priori te stellen dat een recht uit een 'sociaal grondrechtenverdrag' per definitie niet kan doorwerken in een particuliere verhouding. Een dergelijk recht kan wel degelijk directe werking hebben met verstrekken gevolgen voor werkgevers en werknemers. Het stakingsrecht van artikel 6 lid 4 ESH vormt het voor Nederland meest treffende voorbeeld.

1. Zie voor een beschrijving van deze fase het proefschrift van T. van Peijpe, *De ontwikkeling van het loonvormingsrecht*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 1985 (promotores: W.J.P.M. Fase en V.M. Bader).

2. Zie over deze fase het proefschrift van W.J.P.M. Fase, *Vijfendertig jaar loonbeleid in Nederland*, Alphen aan den Rijn: Samsom 1980.

3. Zie uitvoerig A.W. Heringa, *Sociale grondrechten, Hun plaats in de gereedchapskist van de rechter*, Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1989.

11.4 De drie zijden van de relatie tussen grondrechten en cao

Het belang van grondrechten voor de cao heeft drie zijden.

De *eerste* zijde betreft het *belang van grondrechten voor de totstandkoming van de cao*. In de derde fase van het cao-recht werd geleidelijk het cao-recht meer gezien als voortvloeiend uit het recht op vrije vakvereniging en het recht op collectief onderhandelen.⁴ Deze rechten werden na de Tweede Wereldoorlog wereldwijd steeds meer gezien als essentiële voorwaarde voor een democratische samenleving. De Internationale Arbeidsorganisatie verklaarde deze rechten in de Verklaring van Philadelphia (1944) tot de grondslag van haar organisatie.⁵ In Europa kregen zij eerst steun in enkele nationale grondwetten, later door de totstandkoming van het Europees Sociaal Handvest (ESH) in 1961 voor het hele democratische deel van het continent. Nederland moest wennen aan deze ontwikkeling. In 1970 werd met de invoering van de Loonwet de vrije loonvorming grotendeels geregeld, maar een heftige discussie ging over de vraag tot op welke hoogte de overheid mocht interveniëren. De overheid had moeite met afstand nemen en greep nog met enige regelmaat in de loonvorming in, bijvoorbeeld bij economische crises in de jaren zeventig. Pas in 1980 werd het ESH door Nederland geratificeerd. De Internationale Arbeidsorganisatie moest er in de jaren tachtig aan te pas komen om de mogelijkheden tot ingrepen in de loonontwikkeling door de overheid te beperken tot noodsituaties. Eveneens moest deze organisatie erop toezien dat Nederland het recht op collectief onderhandelen in de semi-overheidssector waarborgde.⁶ Uiteindelijk werd ook voor ambtenaren het recht op collectief onderhandelen versterkt door de normalisering van het arbeidsvoorwaardenoverleg.⁷

De *tweede* zijde van de relatie tussen grondrechten en de cao betreft de *regeling van grondrechten in de cao*. In toenemende mate worden grondrechten geregeld in de wetgeving en wordt een beroep gedaan op grondrechten voor de rechter. Toch lijkt de ontwikkeling van grondrechten in cao's enigszins achter te lopen bij deze ontwikkeling. Dit komt waarschijnlijk door de gerichtheid van de sociale partners op concrete arbeidsvoorwaarden, de 'bread and butter-issues'. Een andere verklaring kan zijn dat grondrechten, als fundamentele basisrechten reeds grotendeels in wetgeving en verdragen zijn geregeld. Dit sluit echter een nadere concretisering in cao's niet uit. Daarnaast hebben de cao's sinds de jaren zeventig een geleidelijke decentralisatie doorgevoerd. Sommige bedrijfstak-cao's werden opgesplitst in afzonderlijke ondernemings-cao's (banksector), in andere werd meer ruimte gelaten voor besluitvorming op het niveau van delen van de bedrijfstak of de onderneming (Grafimedia-cao). Bij deze ontwikkeling past het dat de bedrijfstak-cao's zich op hoofdlijnen concentreren, waarbij ook aan het vastleggen van grondrechten kan worden gedacht. Hoewel naar de ontwikkeling van grondrechten in cao's weinig onderzoek is gedaan, mag mijns inziens worden aangenomen dat de aandacht voor dit onderwerp in cao's wel is toegenomen.

4. In 1986 verscheen het proefschrift van A.T.J.M. Jacobs, *Het recht op collectief onderhandelen*, Alphen aan den Rijn: Samsom. Deze auteur onderkende, mede dankzij rechtsvergelijkend onderzoek, het belang van grondrechten voor het cao-recht reeds vroeg.
5. P.F. van der Heijden, 'Handhaving van ILO-(minimum)normen', in: *Rol en betekenis van de rechtsontwikkeling in de ILO*, Preadviezen NVIR, Deventer: Kluwer 1999, p. 17-21.
6. Zie het proefschrift van W.G.M. Plessen, *Collectief onderhandelen in de zorgsector*, Deventer: Kluwer 1996.
7. Het stakingsrecht, dat nauw met het cao-recht samenhangt, maakte overigens een soortgelijke ontwikkeling door: voor de oorlog werd de grondslag gelegd, zij het nog niet in een wettelijke regeling, na de oorlog werd het stakingsrecht door overheidssturing nagenoeg lam gelegd, vanaf de jaren zeventig werd het stakingsrecht steeds meer gezien vanuit een grondrechtenperspectief.

De *derde* zijde van de verhouding tussen grondrechten en de cao betreft de *botsing van grondrechten met de inhoud van de cao*. De ontwikkeling van deze zijde viel samen met de toenemende aandacht voor grondrechten in de arbeidsverhouding.⁸ Enerzijds werd een aantal grondrechten wettelijk gereguleerd en had deze wettelijke regeling invloed op de cao's. Nederland liep ook hierin vaak achter op andere landen. Het recht op gelijk loon voor mannen en vrouwen werd bijvoorbeeld pas in de jaren zeventig wettelijk geregeld, terwijl dit volgens het EG-recht al begin jaren zestig ingevoerd had moeten zijn. De Nederlandse cao-partijen lieten het hier vanuit een traditionele opvatting over de taakverdeling tussen man en vrouw lang afweten. Geleidelijk werd het aantal wetten dat grondrechten voorschreef uitgebreid, gedeeltelijk op grond van de ontwikkeling van het EG-recht. Zo werd het recht op gelijke behandeling uitgebreid tot een verbod op alle ongelijke behandeling in het arbeidsproces van mannen en vrouwen, en vervolgens in EG-richtlijnen⁹ en wetgeving¹⁰ tot een discriminatieverbod in de arbeid op grond van diverse gronden, zoals ras, nationaliteit, godsdienstige en levensovertuiging, leeftijd, handicap en chronische ziekte. Telkenmale is gebleken dat het doorvoeren van grondrechten vanuit het EG-recht of de Grondwet in de cao's, ook als hiervoor een wettelijke regeling bestond, geruime tijd vergde en nog veel vragen opriep die moesten worden beslist door rechters.

Daarnaast werd echter ook het aantal grondwettelijk en in verdragen geregelde grondrechten in deze periode aanzienlijk uitgebreid, ook zonder dat dit altijd werd vertaald in wetgeving die expliciet de doorwerking naar cao's regelde. Ook over de verenigbaarheid van cao-bepalingen met deze categorie grondrechten rijzen dikwijls vragen.

11.5 Directe en indirecte werking van grondrechten

Grondrechten kunnen zijn geregeld in verdragen of in de Grondwet. Om direct te kunnen doorwerken in andere regelingen, zoals cao's, geldt als eerste voorwaarde dat zij zich daar naar hun formulering voor lenen. We spreken dan wel van *direct* werkende grondrechten. Grondrechten die meer een programmatisch karakter hebben en zich er qua formulering niet voor lenen om door individuele burgers direct te kunnen worden ingeroepen, noemen we *indirect* werkende grondrechten.

De doorwerking kan uitdrukkelijk worden geregeld. Dit is het geval wanneer de wet expliciet vermeldt dat strijdige cao-bepalingen nietig zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval met de anti-discriminatiewetgeving, waarin met zo veel woorden strijdige contractuele bepalingen (en dus ook die in cao's) worden uitgesloten.¹¹

Daarnaast kan sprake zijn van directe doorwerking van een grondrecht indien de bepaling zich ervoor leent om direct door te werken. Dat kan in het geval van een bepaling uit een internationaal verdrag die een ieder verbindt in de zin van artikel 93

8. Vgl. R. Bergamin en C.J.G. Olde Kalter, *Overheidspersoneel en grondrechten*, Geschriften VAR LXXXIV, Alpen aan den Rijn: H.D. Tjeenk Willink 1979; E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Reeks VvA 28, Deventer: Kluwer 1999.

9. Richtlijn van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, nr. 2000/43/EG, *Pb. EG* 19 juli 2000, L 180, p. 22; Richtlijn van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep, nr. 2000/78, *Pb. EG* 2 december 2000, L 303, p. 16.

10. Algemene wet gelijke behandeling van 2 maart 1994, *Stb.* 1994, 230 (AWGB); Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte van 3 april 2003, *Stb.* 2003, 206 (WGBHCZ); Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid, beroep en beroepsonderwijs van 17 december 2003, *Stb.* 2004, 30 (WGBL).

11. Vgl. artikel 9 AWGB: 'Bedingen in strijd met deze wet zijn nietig.'

Grondwet. Hetzelfde geldt voor een grondwettelijke bepaling met directe werking. In beide gevallen is dan de voorwaarde dat de desbetreffende bepaling voldoende precies is om zich voor directe toepassing te lenen. In een dergelijk geval dient naar mijn oordeel een strijdige cao-bepaling buiten toepassing te blijven.

Indirecte doorwerking van grondrechten is ook mogelijk. Hierbij gaat het om bepalingen die zich niet voor directe werking lenen. Zij kunnen dan doorwerken in privaatrechtelijke verhoudingen via algemene begrippen van het privaatrecht, zoals onrechtmatige daad of – in het contractenrecht – redelijkheid en billijkheid. De indirecte doorwerking kan dan bijvoorbeeld plaatsvinden als algemeen rechtsbeginsel, waarmee bij de vaststelling van wat de redelijkheid en billijkheid meebrengen rekening moet worden gehouden (art. 3:12 BW).

11.6 Horizontale werking van grondrechten

Veelvuldig is door schrijvers van zowel publiek- als privaatrechtelijke zijde betoogd dat werking van grondrechten tussen particuliere partijen (de zogeheten horizontale werking) – voor zover deze niet wettelijk is geregeld – in het algemeen slechts mogelijk zou zijn op indirecte wijze.¹² Deze theorie brengt mee dat geen rechtstreeks beroep kan worden gedaan op het grondrecht, maar dat dit slechts kan worden ingebracht via een vage privaatrechtelijke norm, zoals onrechtmatige daad of redelijkheid en billijkheid. Hiervoor zou met name pleiten dat het bij rechtstreekse toepassing van een grondrecht in een private verhouding minder goed mogelijk zou zijn om dit grondrecht af te wegen tegen andere belangen waarmee rekening zou moeten worden gehouden. Dit standpunt lijkt me echter om verschillende redenen niet goed houdbaar. In de eerste plaats zijn ook grondrechten doorgaans niet zo absoluut geformuleerd dat een afweging tegen andere belangen is uitgesloten. Veelal biedt de formulering van het grondrecht zelf daartoe al mogelijkheden. Ook voor de intensiteit van de toetsing vallen veelal verschillende maatstaven aan te leggen, bijvoorbeeld in welke mate men een beoordelingsruimte laat aan een werkgever indien het grondrecht op verschillende wijzen kan worden toegepast. Daarnaast kennen de grondrechten ook beperkingsgronden. Het moet dan echter wel gaan om zwaarwegende belangen. Een tweede argument is dat de internationale organen die toezien op de naleving van internationaal erkende grondrechten in het algemeen geen probleem maken van het al dan niet horizontaal kunnen werken van het grondrecht. De Nederlandse overheid is verplicht haar verdragsverplichtingen na te komen en wordt daar door internationale instanties ook aan gehouden, waarbij categorische en formele verweren in de geest van ‘dit grondrecht heeft geen horizontale werking’ doorgaans weinig worden geapprecieerd. Uitzonderingen dienen specifiek en inhoudelijk te worden beargumenteerd.

Ten slotte geldt meer specifiek voor het arbeidsrecht dat de grondrechten dienen ter bescherming van de werknemer, die in de contractsverhouding met zijn werkgever doorgaans is te beschouwen als de zwakkere partij. De grondrechten spelen een belangrijke rol bij het verlenen van ongelijkheidscompensatie. Nu kan men betogen dat cao's tot stand plegen te komen tussen werkgevers en vakbonden, tussen welke partijen in hogere mate sprake is van een machtsevenwicht. Daar staat echter tegenover dat het juist de individuele werknemer is die tegenover zijn werkgever een beroep doet

12. Zie bijvoorbeeld L.F.M. Verhey, *Horizontale werking van grondrechten, in het bijzonder van het recht op privacy*, Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1992; J.M. Smits, *Constitutionalisering van het vermogensrecht*, Preadvies Vereniging voor rechtsvergelijking, Reeks NVR nr. 64, Deventer: Kluwer 2003.

op grondrechten. Het is zelfs mogelijk dat een vakbond in het cao-overleg eisen stelt, die bij inwilliging voor sommige individuele werknemers een inbreuk op grondrechten meebrengen. Om die reden is ook in het kader van het cao-recht behoefte aan bescherming van werknemers tegen inbreuken op hun grondrechten.

Een ander aspect verdient hierbij nog aandacht. Veel schrijvers gaan meer of minder expliciet uit van de veronderstelling dat grondrechten slechts bestaan om de burger tegen de overheid te beschermen. Hoewel dit inderdaad de belangrijkste functie van grondrechten is, is dit noch in het verleden, noch in het heden de enige functie geweest. In wezen dienen grondrechten er toe om de burger te beschermen in zijn menselijke waardigheid. Het beroep op de godsdienstvrijheid – één der oudste grondrechten – werd destijds niet alleen gedaan ter bescherming tegen de wereldlijke overheid, maar ook tegen de macht van geestelijken. Tegenwoordig zijn er naast de overheid ook andere machtige instituten die fundamentele rechten kunnen bedreigen en waartegen grondrechten bescherming moeten bieden. Daarbij kan in het arbeidsrecht worden gedacht aan de onderneming als werkgever, maar ook aan de gezamenlijke sociale partners als regelgever via de cao.

In het arbeidsrecht is een debat gevoerd over de vraag of het wenselijk is grondrechten in de arbeidsverhouding bij wet te regelen.¹³ In de tussentijd zijn ook diverse wettelijke regelingen van grondrechten tot stand gekomen, onder andere op het gebied van gelijke behandeling en persoonsbescherming. Andere onderwerpen, zoals vrijheid van meningsuiting van werknemers, zijn ondanks aandrang daartoe voor de particuliere sector nog steeds niet bij wet geregeld. Tegelijkertijd valt te constateren dat ook op de gebieden waar wel wettelijke regelingen voor bestaan, nog steeds concreet moet worden beoordeeld of cao-bepalingen zich wel verdragen met het grondrecht, omdat de wettelijke regeling niet uitputtend is en dat waarschijnlijk ook niet kan zijn. Ook om die reden is de vraagstelling naar de toetsing van cao-bepalingen aan grondrechten blijvend actueel.

11.7 De benadering van de Hoge Raad

De Hoge Raad sluit aan bij het in paragraaf 11.5 gestelde over directe en indirecte doorwerking van grondrechten. De directe of indirecte doorwerking van grondrechten hangt af van het al dan niet direct werkende karakter van de bepaling.

In het voor dit onderwerp richtinggevend arrest *Parallel Entry*, gaat de Hoge Raad principieel op dit punt in.¹⁴ In dit geval ging het om recht op gelijke beloning voor werk van gelijke waarde zonder onderscheid van welke aard ook, dat is erkend in artikel 7 aanhef en onder a (i) Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten van de VN (IVESCR). In het arrest stelt de Hoge Raad voorop:

‘dat het in het onderhavige geval niet gaat om een onderscheid dat door de wet of een rechtstreeks werkende verdragsbepaling wordt verboden, zoals het ingevolge artikel 5 Algemene wet gelijke behandeling verboden onderscheid op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of burgerlijke staat, het door artikel 7:646 BW en artikel 7 Wet gelijke behande-

13. P.F. van der Heijden, *Grondrechten in de onderneming*, Deventer: Kluwer 1988; M.G. Rood, ‘Over grondrechten in dienstbetrekking en hun grenzen’, in: P.B. Cliteur en A.P.M.J. Vonken (red.), *Doorwerking van mensenrechten*, Groningen: Wolters-Noordhoff 1993, p. 125-141.

14. HR 30 januari 2004, RvdW 2004, 26, JAR 2004/68 (*Parallel Entry/KLM & VNV*).

ling van mannen en vrouwen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden onderscheidenlijk het loon verboden onderscheid tussen mannen en vrouwen, of het ingevolge artikel 7:648 en 7:649 verboden onderscheid op grond van verschil in arbeidsduur of van het al dan niet tijdelijke karakter van de arbeidsovereenkomst.’ (ov. 3.3)

Mijns inziens valt hieruit als *eerste regel* af te leiden dat een direct beroep op een grondrecht kan worden gedaan op grond van hetzij een wettelijke bepaling, hetzij een rechtstreeks werkende verdragsbepaling in de zin van artikel 93 Grondwet.¹⁵ Dit blijkt meer impliciet ook uit andere arresten waarin de rechtstreekse doorwerking van zulke bepalingen aan de orde was.¹⁶ De Hoge Raad laat hierbij nog in het midden wat de rol van EG-bepalingen is. Aangenomen mag worden dat hetzelfde geldt voor rechtstreeks werkende bepalingen op grond van het EG-Verdrag, EG-verordeningen of EG-richtlijnen.

De Hoge Raad vervolgt dan:

‘In het onderhavige geval kan de vraag of sprake is van een ongeoorloofd onderscheid dan ook slechts worden beantwoord aan de hand van de eisen van goed werkgeverschap op de voet van artikel 7:611 BW, in welke bepaling de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid, zoals neergelegd in de artikelen 6:2 en 6:248 BW voor het arbeidsrecht uitdrukking vinden.’ (ov. 3.3)

De *tweede regel* die uit het Parallel Entry-arrest valt af te leiden is dus dat de indirecte doorwerking van grondrechten in het arbeidsrecht verloopt via het goed werkgeverschap. Deze weg was al eerder aangegeven in het arrest Agfa/Schoolderman:

‘De klacht dat de Rechtbank heeft miskend dat het gelijkheidsbeginsel – waarmee het onderdeel klaarblijkelijk doelt op het in artikel 1 Grondwet neergelegde beginsel – in een relatie als die tussen Agfa en Schoolderman geen toepassing vindt, kan bij gebreke van feitelijke grondslag niet tot cassatie leiden. De Rechtbank heeft immers slechts het algemeen erkende rechtsbeginsel dat gelijke arbeid in gelijke omstandigheden op gelijke wijze moet worden beloond, tenzij een objectieve rechtvaardigingsgrond ongelijke beloning toelaat, bij haar beoordeling ‘in aanmerking genomen’. Tot dit laatste was de Rechtbank ingevolge artikel 3:12 BW ook bij de toepassing van artikel 1638z [thans: 7:611, GHvV] verplicht, nu dit artikel in een op de daar bedoelde gevallen toegespitste

15. Dat artikel 7 IVESCR geen rechtstreekse werking heeft, werd eerder door de Hoge Raad uitgesproken in HR 20 april 1990, NJ 1992, 636. Er vallen overigens ook argumenten te geven om wel rechtstreekse werking aan te nemen. Zo stelde de Centrale Raad van Beroep dat het te ver gaat om ‘aan te nemen, dat een bepaling als artikel 7 onder a (i) ten principale nimmer enige rechtstreekse werking zou kunnen toekomen’, CRvB 3 juli 1986, AB 1987, 299. Enige nuancering gaf de Hoge Raad wel in HR 7 mei 1993, NJ 1995, 259, JAR 1993/156 (Mathilda/R-K Centraal Schoolbestuur Curaçao) door te overwegen dat deze bepaling weliswaar rechtstreekse werking mist, ‘maar de waarborg van een gelijke beloning voor gelijke arbeid in het IVESC is wel een doelstelling waarnaar gestreefd dient te worden.’ In de laatste zaak baseerde de Hoge Raad zich wel op het rechtstreeks werkende artikel 26 IVBPR. Waarom dit laatste artikel in het Parallel Entry-arrest is gedgegradeerd tot een artikel dat slechts ‘steun verleent’ aan het beginsel van gelijk loon, wordt in het arrest niet gemotiveerd.

16. Vgl. voor artikel 1 Grondwet en artikel 26 IVBPR HR 8 oktober 2004, NJ 2005, 117 (Van Pelt/Martinair & VNV).

formulering dezelfde norm tot uitdrukking brengt die in het algemeen met de eisen van redelijkheid en billijkheid wordt aangegeven.¹⁷

De Hoge Raad maakt dus indirecte doorwerking van grondrechten in het privaatrecht mogelijk via de band van artikel 3:12 BW, de doorwerking van algemeen erkende rechtsbeginselen in het privaatrecht via de redelijkheid en billijkheid. Dit roept natuurlijk de vraag op wat algemeen erkende rechtsbeginselen zijn. In de Agfa/Schoolderman-zaak heeft de Hoge Raad zonder verdere discussie aangenomen dat het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk (zoals ik het hier kortheidshalve aanduid) een algemeen erkend rechtsbeginsel is. Dit was kennelijk gebaseerd op de overwegingen van de Rechtbank Arnhem die verwees naar diverse internationale bepalingen, waarvan echter artikel 7 IVESCR (naast de niet-bindende Universele Verklaring van de mensenrechten van de VN) de enige is die het beginsel in het algemeen erkent en niet alleen voor ongelijke beloning op discriminatoire gronden, met name tussen man en vrouw. Toch lijkt het mij in beginsel een voor de hand liggende benadering om rechten die zijn erkend in internationale mensenrechtendocumenten die door een groot aantal landen zijn geratificeerd, te beschouwen als algemeen erkende rechtsbeginselen. Tegen de doorwerking van deze rechten in het arbeidsrecht langs deze weg kan ook daarom niet zo veel bezwaar bestaan, omdat het hier gaat om beginselen, die als zodanig enige rek kennen in de interpretatie. Daarbij komt dat ze doorwerken via de redelijkheid en billijkheid, hetgeen betekent dat ze kunnen worden afgewogen tegen andere factoren. De Hoge Raad benadrukt dit laatste nog eens in het Parallel Entry-arrest:

‘Dit een en ander betekent dat dit beginsel – waaraan, gelet op het feit dat het ook steun vindt in verdragsbepalingen als artikel 26 IVBPR en artikel 7 IVESCR, een zwaar gewicht kan worden toegekend – niet doorslaggevend is, maar dat het naast andere omstandigheden van het geval moet worden betrokken in de afweging of de werkgever in de gegeven omstandigheden heeft gehandeld in strijd met de eisen van goed werkgeverschap.’ (ov. 3.3)

Vanaf dit punt neemt het arrest Parallel Entry echter een andere wending. De Hoge Raad gaat namelijk dan over op de vraag in hoeverre algemene rechtsbeginselen kunnen leiden tot terzijdestelling van een contractuele bepaling. En dan spreekt hij op eens over een ‘terughoudende’ benadering.

‘Tevens volgt hieruit dat bij de beoordeling van de vraag of een overeengekomen ongelijkheid in beloning op grond van dit beginsel als ongeoorloofd moet worden beschouwd en derhalve ongedaan gemaakt moet worden, een terughoudende toetsing op haar plaats is, aangezien het hier gaat om een toetsing van gelijke aard als die welke plaatsvindt bij de toepassing van artikel 6:248 lid 2 BW en dat derhalve deze vraag slechts bevestigend kan worden beantwoord indien de ongelijkheid in beloning naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is.’ (ov. 3.3)

Hiermee sluit de Hoge Raad aan bij de leer van de beperkende werking van de redelijkheid en billijkheid, zoals neergelegd in artikel 6:248 lid 2 BW: een tussen partijen als

17. HR 8 april 1994, NJ 1994, 704, JAR 1994/94 (Agfa/Schoolderman), ov. 3.6.

gevolg van de overeenkomst geldende regel is niet van toepassing, voor zover dit in de gegeven omstandigheden naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn. De *derde regel* van het Parallel Entry-arrest is dus dat de zware toets van 'onaanvaardbaarheid' wordt gesteld voor het terzijde stellen van een contractuele bepaling. Hiermee poogt de Hoge Raad de toepassing van het grondrecht van gelijk loon voor gelijk werk in te passen in het systeem van het burgerlijk recht. Dat is echter een methode, die niet onproblematisch is. De formulering van artikel 6:248 lid 2 BW had niet zozeer het oog op grondrechten, als wel om het geval waarin een overeengekomen bepaling buitengewoon onredelijk uitwerkte. In die gevallen moest aan de rechter de mogelijkheid worden geboden een contractuele bepaling terzijde te stellen. Maar daarbij moest aan hem wel een terughoudendheid worden opgelegd, om te voorkomen dat hij vrijelijk contracten naar eigen inzicht ging aanpassen. Aan de contractsvrijheid werd recht gedaan door de beperkende werking van redelijkheid en billijkheid te beperken tot gevallen waarin de contractuele bepaling leidt tot apert onbillijke uitkomsten. Daarbij is uiteraard niet gedacht aan de situatie waarin partijen grondrechten van een derde¹⁸ (in casu de afhankelijke werknemer) contractueel terzijde stellen. In dat geval is het juist de taak van de rechter om het hogere belang van het grondrecht boven het contractuele belang te stellen.

Aan dit probleem is echter ook binnen het systeem van het privaatrecht wel een mouw te passen. Dit zou kunnen indien men ervan uitgaat dat strijdigheid met grondrechten in beginsel altijd een onaanvaardbaar gevolg is van een contractuele regel. Uit het Parallel Entry-arrest valt evenwel af te leiden dat de Hoge Raad deze conclusie nog niet heeft getrokken.

De Hoge Raad gaat vervolgens nog een stap verder door te stellen:

'Hetzelfde geldt eens te meer indien de ongelijke beloning voortvloeit uit een collectieve arbeidsovereenkomst, omdat dan tevens het uit verscheidene verdragsbepalingen voortvloeiende zwaarwegende beginsel van de vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden in het geding is.' (ov. 3.3)

Daarmee is de *vierde regel* uit het Parallel Entry-arrest gegeven, die luidt dat tegenover terzijdestelling van cao-bepalingen voor rechtsbeginselen een nog grotere terughoudendheid moet gelden.

Het lijkt er op dat de Hoge Raad hier een botsing van grondrechten waarneemt. Hij stelt immers het grondrecht op gelijk loon voor gelijk werk tegenover het grondrecht op vrijheid van collectief onderhandelen. Weliswaar wordt slechts gesproken over 'het beginsel van de vrijheid van onderhandelen over arbeidsvoorwaarden' maar de verwijzing naar verdragsbepalingen duidt er op dat de Hoge Raad hier het grondrecht op het oog heeft. De formulering omvat ook de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over dit onderwerp, die het grondrecht nader uitwerken.

18. Men zou voor leden van contracterende vakbonden kunnen stellen dat zij geen 'derde' zijn omdat er door de vakbonden 'namens hen' wordt onderhandeld. Dit sluit echter niet uit dat collectieve afspraken tot individuele inbreuken op grondrechten kunnen leiden, waar het betrokken individuele lid zich niet reëel tegen kan verzetten. Daarnaast worden ook niet-leden gehouden aan cao-afspraken, met name door incorporatie van de cao in de individuele arbeidsovereenkomsten, eenzijdige toepassing door de werkgever en als gevolg van algemeenverbindendverklaring.

Tegen zowel deze visie van botsende grondrechten als de wijze van afweging op basis van deze visie zijn bezwaren aan te voeren. In de eerste plaats is het namelijk de vraag of dit wel grondrechten zijn die op één lijn te stellen zijn en met elkaar kunnen botsen. Dat zou mijns inziens wel het geval zijn als bijvoorbeeld het gelijkheidsbeginsel botst met de vrijheid van godsdienst. Het gaat dan om twee materiële grondrechten waar-tussen een afweging moet plaatsvinden. Maar de vrijheid van collectief onderhandelen is geen materieel grondrecht, maar een procedureel grondrecht: in principe moeten partijen vrij zijn om afspraken te maken over arbeidsvoorwaarden. Maar deze vrijheid moet uiteraard plaatsvinden binnen de grenzen van het recht en dus met inachtne-ming van de grondrechten. Cao-partijen zijn naar mijn mening niet vrij om met elkaar grondrechten van werknemers weg te contracteren.

Het tweede bezwaar tegen de redenering van de Hoge Raad betreft de wijze waarop de afweging tussen beide grondrechten wordt gemaakt. Hierbij stelt de Hoge Raad door de aard van de toetsing het grondrecht op collectief onderhandelen boven het recht op gelijk loon voor gelijk werk. Immers, door de toepassing van artikel 6:248 lid 2 (de der-de regel van het arrest) is er al sprake van een toetsing aan onaanvaardbare resultaten, een zeer zware toetsing. Vervolgens wordt deze toetsing nog verzwaaard in het geval van een cao. Gaat het echter om een situatie van botsende grondrechten, dan wil de heersende leer dat tussen de verschillende grondrechten geen hiërarchie bestaat: ieder grondrecht telt even zwaar. En derhalve dient er dan een open afweging plaats te vin-den tussen beide, in beginsel evenwaardige rechten.¹⁹

Om deze beide redenen is naar mijn mening de vierde regel die uit het Parallel Entry-arrest valt af te leiden weinig doordacht en verdient deze heroverweging. Dit betekent niet dat de Hoge Raad niet terecht voorzichtig omgaat met het recht op collectief on-derhandelen. Men behoeft echter werkelijk niet bevreesd te zijn dat de internationale toezichthoudende organisaties, zoals de IAO, Nederland terecht zullen wijzen omdat het de collectieve contractsvrijheid beperkt ter wille van de handhaving van een men-senrechtenverdrag van de Verenigde Naties!

11.8 De benadering van de Commissie Gelijke Behandeling

De Commissie Gelijke Behandeling (hierna: de CGB) heeft in het verleden niet zo veel problemen gehad met toetsing van cao's aan gelijke behandelingswetten. De invoering van de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid in 2004, heeft de dis-cussie echter ook voor de CGB actueel gemaakt. Dit komt met name doordat veel col-lectieve regelingen in het bedrijfsleven traditioneel leeftijdsgrenzen kennen, welke door de nieuwe wetgeving plotseling ter discussie worden gesteld. Nu kan in beginsel elk onderscheid naar leeftijd, ook een directe vorm van onderscheid, objectief worden gerechtvaardigd. De aangevoerde grond wordt dan echter getoetst aan de hand van de drie criteria die in jurisprudentie van het EG-Hof zijn ontwikkeld: legitimiteit, doelma-tigheid en proportionaliteit.²⁰ In de praktijk bleken enkele aan de CGB ter toetsing voorgelegde regelingen onvoldoende te kunnen worden beargumenteerd.²¹ De eerste uitspraken op dit gebied leverden kritiek op: de regeling bedoeld ter bescherming van

19. Zie uitvoerig H.A. Groen, 'De reikwijdte van fundamentele rechten in burgerlijke zaken', *Handelingen NJV* 1995-I, p. 133-173.

20. In deze zin ook HvJ EG 22 november 2005, nr. C-144/04, *JAR* 2005/289 (Mangold/Helm).

21. CGB 24 september 2004, oordeel 2004-118; CGB 15 november 2004, oordeel 2004-150.

vooral oudere werknemers leidde er toe dat aan hen specifieke voordelen in de vorm van extra vakantiedagen werden ontnomen. Dit gegeven leidde ertoe dat de CGB zelfstandig onderzoek liet verrichten naar de mogelijkheid tot rechtvaardiging van regelingen die aan oudere werknemers extra bescherming bieden. Maar daarnaast besloot zij ook een koers in te zetten die ertoe moest leiden dat bedrijfstakken en ondernemingen afwijkende regelingen voor oudere werknemers beter zouden reguleren.

In dat kader heeft de CGB op 30 maart 2006 een advies uitgebracht over seniorenregelingen als onderdeel van leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid. In dit advies stelt de CGB te willen bevorderen dat sociale partners samen nadenken – zo zij dat nog niet eerder deden – over het treffen van (collectieve) maatregelen waarbij leeftijdonderscheid wordt gemaakt, en zo ja, of dit onderscheid gerechtvaardigd is. De beoordeling van seniorenregelingen werd opgeschort tot 2 december 2006, mits de werkgever aan nemelijk maakt dat hij of de werkgeversorganisatie zich samen met de werknemersvertegenwoordiging en/of de werknemersorganisaties buigen over nut en noodzaak van een collectieve seniorenregeling. De CGB is van oordeel dat sociale partners enige tijd moet zijn gegund om zich te buigen over de wenselijkheid van seniorenregelingen. Maar het advies omvat meer dan alleen een overgangsregeling. Daarnaast zal een seniorenregeling worden beoordeeld in de context van het brede leeftijds(fase)bewuste personeelsbeleid. Indien sociale partners tot de conclusie zijn gekomen dat bepaalde faciliteiten alleen of in sterkere mate voor oudere werknemers beschikbaar moeten zijn, dienen zij uitdrukkelijk te hebben stilgestaan bij:

- de mate van belasting door functies in kwestie;
- de mate van belastbaarheid van werknemers; en
- de wijze waarop de inzetbaarheid van oudere werknemers kan worden vergroot.²²

De CGB volgt hiermee een beleidsmatige aanpak. Zij stimuleert sociale partners om hun regelingen beter te beargumenteren. Te verwachten valt dat hiervan een stimulans zal uitgaan voor het kritisch bezien van vormen van leeftijdsonderscheid en in geval wordt besloten tot handhaving ervan, dit te doen op grond van een doordachte motivering. Uitdrukkelijk wordt de betrokkenheid van vakbonden en ondernemingsraad bevorderd, die de belangen van werknemers daarbij kunnen behartigen. De CGB lijkt hiermee ook het beleid als geheel te willen bekijken. Hoewel het niet met zoveel woorden in het advies staat, wekt de CGB de indruk dat een seniorenregeling welwillender wordt beoordeeld, indien deze onderdeel uitmaakt van een totaalplan voor een personeelsbeleid dat is toegespitst op de verschillende leeftijdsfases. Vanuit een beleidsmatig oogpunt is dit een verstandige aanpak. De vraag is echter of dit voor de rechter een uitkomst kan bieden. Deze zal individuele gevallen moeten beoordelen. En ook in een fraai plan voor alle leeftijdsgroepen kan een element zitten dat een vorm van leeftijdsdiscriminatie inhoudt. De CGB behoudt zich uiteraard wel het recht voor om dat element af te wijzen, doch lijkt deze individuele toetsing toch wat ondergeschikt te maken aan het 'hogere' doel van het ontwikkelen van leeftijdsbewust personeelsbeleid. Per saldo: de ontwikkeling is positief, maar waakzaamheid blijft geboden. Mijns inziens mag deze aanpak er niet toe leiden dat cao's minder streng worden getoetst dan andere regelingen die discriminatie opleveren. Wel mag daar waar sprake is van een beoordelingsruimte voor de toetsing van rechtvaardigingsgronden mijns inziens de

22. CGB, *Advies inzake Seniorenregelingen als onderdeel van leeftijds(fase)bewust personeelsbeleid*, nr. 2006/04, Utrecht: CGB 2006.

breder context en de wijze van totstandkoming in de beoordeling worden meegewogen.

Dat dit ook door de CGB zo wordt gezien, blijkt tevens uit een recentere uitspraak waarin zij een onderscheid naar leeftijd bij de toekenning van afvloeiingsregelingen in een sociaal plan toetste:

‘Bij de toets of sprake is van passendheid en noodzakelijkheid van het middel is de commissie niet gehouden het Sociaal Plan terughoudend te toetsen. De omstandigheid dat een regeling tot stand is gekomen door collectieve onderhandelingen kan wel een rol spelen bij de beantwoording of sprake is van een objectieve rechtvaardiging.’²³

11.9 De benadering van het Europese Hof van Justitie

Ook het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen heeft zich in het verleden uitgelaten over de vraag of het feit dat een regeling is overeengekomen in een cao een andere wijze van toetsing aan een grondrecht impliceert dan wanneer deze op andere wijze tot stand is gekomen. In het arrest *Royal Copenhagen* werd deze vraag expliciet aan het hof voorgelegd in het kader van de gelijke beloning van mannen en vrouwen. Hier was sprake van een mogelijk indirect verschil in beloning tussen mannen en vrouwen als gevolg van de in de cao overeengekomen functie-indelingen. De relevante overwegingen luiden als volgt:

‘44 Met zijn vierde vraag, sub b, wenst de verwijzende rechter te vernemen, welk belang op het gebied van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers moet worden gehecht aan het feit, dat de bestanddelen van de beloning worden bepaald via collectieve onderhandelingen, of via onderhandelingen op plaatselijk vlak.

45 Dienaangaande zij eraan herinnerd, dat artikel 119 van het Verdrag [thans art. 141 EG-Verdrag, GHvV] dwingend recht is, zodat het verbod van discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers niet slechts geldt ten aanzien van overheidshandelingen, doch eveneens ten aanzien van alle overeenkomsten die een collectieve regeling van arbeid in loondienst inhouden, alsmede ten aanzien van die overeenkomsten tussen particulieren (arrest van 8 april 1976, zaak 43/75, *Defrenne*, Jurispr. 1976, blz. 455, r.o. 39).

46 Dit neemt echter niet weg, dat de omstandigheid dat de bestanddelen van de beloning via collectieve onderhandelingen dan wel via onderhandelingen op plaatselijk vlak zijn bepaald, voor de nationale rechter een gegeven kan zijn waarmee hij rekening houdt bij de beoordeling van de vraag, of de verschillen in gemiddelde beloning tussen twee groepen werknemers al dan niet het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht.

47 Mitsdien moet op de vierde vraag, sub b, worden geantwoord, dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers ook van toepassing is, wanneer de verschillende bestanddelen van de beloning via collectieve onderhandelingen of via onderhandelingen op plaatselijk vlak zijn be-

23. CGB 12 oktober 2006, JAR 2006/268 (KLM).

paald, maar dat de nationale rechter met die omstandigheid rekening kan houden bij de beoordeling van de vraag, of de verschillen in gemiddelde beloning van twee groepen werknemers al dan niet het gevolg zijn van objectieve factoren die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht.²⁴

Met deze benadering geeft het Hof aan dat ook cao-bepalingen getoetst worden aan het discriminatieverbod. Het feit dat de bepalingen in collectieve onderhandelingen tot stand zijn gekomen, speelt hoogstens een rol bij de beoordeling van de objectiviteit van de rechtvaardigingsgrond.

Deze benadering lijkt ruimte te bieden aan het recente beleid van de CGB, voor zover deze collectieve regelingen althans niet te marginaal gaat toetsen. Maar zij staat in contrast met de sterk civielrechtelijke benadering van de Hoge Raad in het Parallel Entry-arrest. Waar bij het hof het recht op collectief onderhandelen duidelijk ondergeschikt is aan het recht op gelijke behandeling, geldt voor de Hoge Raad precies het omgekeerde. Men kan tegenwerpen dat het bij de Hoge Raad ging om een indirecte doorwerking van het grondrecht en bij het EG-Hof om directe doorwerking. Dat laat mijns inziens echter onverlet dat de Hoge Raad ook bij indirecte doorwerking onvoldoende motiveert waarom het recht op collectief onderhandelen zwaarder zou moeten wegen. Mijns inziens wordt aan het grondrechtelijke karakter van het gelijkheidsbeginsel in de rechtspraak van de Hoge Raad tekort gedaan. Hier geldt het eerder door mij al gesignaleerde gevaar dat door het ontbreken van zelfstandige arbeidsrechtspraak in Nederland het arbeidsrecht te veel vanuit de algemene civielrechtelijke leerstukken wordt benaderd.²⁵

11.10 Conclusie

De conclusie kan zijn, dat het leerstuk van de toetsing van de cao aan grondrechten nog volop in beweging is. De Hoge Raad heeft in het Parallel Entry-arrest belangrijke bouwstenen aangedragen, waaronder een schema dat past in het Nederlandse systeem van doorwerking van internationaal recht. Daarentegen is de Hoge Raad naar mijn oordeel niet tot een bevredigende regel gekomen voor de toetsing van cao-bepalingen aan indirect doorwerkende grondrechten. De benaderingen van de CGB en het Europese Hof van Justitie voor de toetsing van direct doorwerkende grondrechten komt mij helder en evenwichtig voor: in beginsel heeft het grondrecht voorrang, maar waar er beoordelingsruimte bestaat, kan het collectief tot stand komen van een bepaling, meewegen als factor bij de beoordeling. Ook als men bij indirecte doorwerking van grondrechten wat meer ruimte neemt voor afweging tegen andere factoren, zie ik geen reden voor de wel uiterst terughoudende opstelling van de Hoge Raad tegenover de toetsing van cao's aan indirect doorwerkende grondrechten.

Uiteraard hebben grondrechten talloze verschijningsvormen met ieder eigen problemen en kon dit opstel slechts een verkennend karakter hebben. Het leerstuk van de

24. HvJ EG 31 mei 1995, nr. C-400/93, *Jur* 1995, p. I-1275, *JAR* 1995/198, *NJ* 1996/67 (Specialarbejderforbundet i Danmark/Dansk Industri, optredend voor Royal Copenhagen A/S). Geciteerd is uit de officiële Nederlandstalige versie. In *JAR* is een Engelstalige versie gepubliceerd.

25. Zie G.J.J. Heerma van Voss, 'De verhouding tussen de Hoge Raad en de Europese rechters op het gebied van het Europese arbeidsrecht' in: S.F. Sagel en E. Verhulp (red.), *Voor De Laat: de Hoge Raad*, Reeks VvA 34, Deventer: Kluwer 2005, p. 33-58.

toetsing van cao aan grondrechten verdient daarom alleszins nadere bestudering en theorievorming.