



IN DEZE NIEUWSBRIEF

INTERNATIONAAL

Opheffing Vakcentrale HKCTU

1

EUROPEES VAKBONDSNIEUWS

Uitspraken rechtszaken FNV vs Uber en FNV vs Helpling schreeuwen om strengere Europese wetgeving ter bescherming van platformwerkers

2

NIEUWS UIT EUROPA

Recht op onbereikbaarheid

3

Europese Commissie vraagt lidstaten veiligheid journalisten in de EU te vergroten

4

VERDIEPING

De Holship uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens: interne marktvrijheden EU zijn niet even belangrijk als EVRM grondrechten!

5

INTERNATIONAAL

Opheffing Vakcentrale HKCTU

Diep treurig! Vakcentrale @HKCTU, Hong Kong Confederation of Trade Unions, ziet geen andere optie dan zichzelf op te heffen vanwege geweld en intimidatie tegen bestuurders.

De repressie van de democratie door de Centrale Chinese overheid heeft opnieuw een triest resultaat geboekt, nu het bestuur van de vakcentrale [HKCTU, the Hong Kong Federation of Trade Unions, heeft besloten om zichzelf op te heffen](#).

FNV kent een meer dan 20 jaar lange samenwerking met de HKCTU, mede vanuit Mondiaal, in haar strijd voor een onafhankelijke en democratische vakbeweging in Hong Kong en ook de rest van China.

Eerder dit jaar werd [Lee Cheuk Yan](#), algemeen secretaris van de HKCTU, prominent leider in de vakbonds- en democratische beweging in Hong Kong en een goede bekende van de FNV, al veroordeeld tot meerdere jaren gevangenisstraf voor deelname aan pro-democratische protesten in Hong Kong.

Nationale Veiligheidswet

Het besluit van de HKCTU is een direct gevolg van het proces van ontmanteling van het maatschappelijk middenveld in Hong Kong sinds de inwerkingtreding van de Chinese nationale veiligheidswet in Hong Kong in juli vorig jaar.

VN-mensenrechtenexperts hebben verklaard dat deze veiligheidswet inzake "Bescherming van de nationale veiligheid in de speciale administratieve regio van Hong Kong" niet in overeenstemming is met internationale mensenrechtenverdragen, inclusief de fundamentele ILO-conventies waar China aan is gehouden. Het gebruik van nationale veiligheidsterminologie in de wet stelt de rechten die zijn vastgelegd in het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten strafbaar.

Oproep aan China

De FNV heeft met de ITUC de Chinese en Hongkongse autoriteiten opgeroepen om de vervolging en intimidatie van vakbondsleden en pleitbezorgers voor fundamentele vrijheden stop te zetten en degenen die gevangen zitten vrij te laten.

ILO

In juni van dit jaar heeft het comité voor de toepassing van normen (CAS) van de ILC, de autoriteiten opgeroepen alle nodige maatregelen te nemen om het recht van werknemersorganisaties om hun activiteiten te organiseren in overeenstemming met ILO-verdrag 87 verder te waarborgen.

Het Comité voor vrijheid van vereniging (CFA) van de ILO heeft in juni 2021 de regering verzocht ervoor te zorgen dat vakbondsleden hun activiteiten kunnen uitoefenen zonder geweld en intimidatie in een systeem dat de daadwerkelijke eerbiediging van de burgerlijke vrijheden garandeert.

De Chinese autoriteiten hebben bij de ILO beloofd de fundamentele arbeidsnormen die van toepassing zijn op Hong Kong te respecteren, maar dat was dus helaas een loze belofte.

Om je persoonlijke steun te tonen voor de gevangen Lee kun je meedoen aan [de schrijfactie](#) van Mondiaal.

EUROPEES VAKBONDSNIEUWS

Uitspraken rechtszaken FNV vs. Uber en FNV vs. Helpling schreeuwen om strengere Europese wetgeving ter bescherming van platformwerkers

In de strijd tegen uitbuiting en schijnzelfstandigheid wint FNV de ene rechtszaak na de andere. Een halfjaar geleden [oordeelde](#) de rechter nog dat maaltijdbezorgers bij Deliveroo wel degelijk recht hebben op een arbeidscontract. Een week geleden gaf de rechter FNV gelijk in een grote rechtszaak tegen het taxibedrijf Uber. Deze week won FNV nogmaals in hoger beroep tegen het schoonmaakbedrijf Helpling. De uitspraken zijn bieden hoop voor alle mensen die voor hun werk afhankelijk zijn van een online platform en laten zien hoe belangrijk het is dat er op korte termijn strengere Europese wetgeving moet gelden voor platform bedrijven.

Uber chauffeurs zijn werknemers

Het platformbedrijf Uber doet zichzelf voor als tussenpersoon voor zzp'ers en beweert dat zijn chauffeurs zelfstandigen zijn. De chauffeurs hebben hier in realiteit niets over te zeggen: zij zijn afhankelijk van een app en worden in schijnzelfstandigheid gedwongen. Uber bepaalt namelijk welke opdrachten naar de chauffeurs gaan, voor welke tarieven de chauffeurs werken en wie er wel en niet in de app binnenkomt. Chauffeurs zijn afhankelijk van de beoordelingen die via de app worden verzameld. De beoordelingen kunnen de chauffeurs maken of kraken, en chauffeurs hebben hier zelf niets over in te brengen. Als zij ergens anders willen gaan werken, kunnen ze hun referenties bijvoorbeeld niet meenemen naar een ander platform omdat deze enkel te vinden zijn in de Uber app. Kortom: chauffeurs leven een precair bestaan en door hun kwetsbare positie kunnen zij van de een op de andere dag hun inkomen verliezen. De rechtbank Amsterdam [oordeelde](#) op 13 september dat chauffeurs van Uber gewoon werknemers zijn. Vanaf heden is Uber verplicht om als werkgevers te zorgen voor een eerlijk loon en sociale verzekeringen. Chauffeurs moeten in dienst treden en hebben recht op behandeling volgens de cao Taxivervoer. Dit is een enorme winst voor deze groep werknemers.

Helpling schoonmakers zijn uitzendkrachten

Op 21 september [oordeelde](#) het gerechtshof in Amsterdam in hoger beroep dat schoonmakers die via het platformbedrijf Helpling werken, de juridische status van uitzendkracht hebben. Het bedrijf is dus geen digitaal prikbord voor schoonmakers, maar een uitzendbureau. Dit betekent dat schoonmakers vallen onder de cao voor uitzendkrachten. Hier horen pensioenopbouw, een uurloon, vakantiedagen en vakantietoelage bij. Indien schoonmakers ziek worden, hebben zij recht op doorbetaling van het loon door Helpling. In het geval van ontslag hebben de schoonmakers recht op een transitievergoeding. Helpling moet honderden schoonmakers nabetalen.

Zakaria Boufangacha, vicevoorzitter van de FNV zegt hierover:

“Wij winnen rechtszaken en daarmee worden schijnconstructies van zogenaamde moderne platforms pijnlijk blootgelegd. Het enige moderne aan deze platforms is dat ze allerlei vormen bedenken om de spelregels van onze arbeidsmarkt te ondermijnen. Met gevolgen voor mensen, samenleving en economie. Het is dan nog pijnlijker dat de politiek lijdzaam toekijkt. Die bedrijven krijgen daarmee in feite een zetel om hun praktijken voort te zetten”.

Europese wetgeving dus hard nodig!

Zoals Zakaria Boufangacha aangeeft kunnen we wel rechtszaken blijven aanspannen, maar wat écht zou helpen is strengere wetgeving voor platformbedrijven. De uitspraken van afgelopen weken moeten niet alleen de Nederlandse politiek een duw geven, maar worden met open armen ontvangen door verscheidene Europese vakcentrales en Europese beroepsfederaties. Platformbedrijven zijn vaak rijke multinationals en verloren het in het afgelopen jaar meerdere keren van vakbonden in andere EU-lidstaten. Vorige week werd tijdens de plenaire vergadering van het Europees Parlement, het [eigen initiatief advies](#) over de bescherming van platformwerkers met overgrote meerderheid aangenomen. Het voltallige Europees Parlement roept de Europese Commissie nu op om op korte termijn met een wetsvoorstel ter bescherming van platformwerkers te komen.

Onder andere MEP Kim van Sparrentak (GroenLinks) en MEP Agnes Jongerius zetten zich in voor Europese wetgeving voor platformwerkers en noemden de Uber rechtszaak tijdens de plenaire vergadering. Over de Uber rechtszaak zei MEP van Sparrentak “Deze rechtszaak is slechts één van de ruim 100 rechtszaken in Europa, waarbij de platformwerkers bijna altijd winnen. De politiek moet nu haar verantwoordelijkheid nemen, want de platforms staan met een leger advocaten klaar en zijn, zelfs na de vele verloren rechtszaken, niet van plan uit zichzelf te veranderen. In Europa kunnen we samen een vuist maken tegen deze grote platforms”.

Hoofdpunten van het initiatief advies:

- Platformbedrijven zijn gewoon bedrijven. Of ze nu werkgever (Uber), uitzendbureau (Helping) of bemiddelaar (Booking.com) zijn, ze dienen zich aan de spelregels te houden.
- Voor platformwerkers moet de bewijslast worden omgekeerd. Een rechtsvermoeden van werknemerschap voor platformwerkers zal hen beschermen tegen uitbuiting en schijnzelfstandigheid. Je bent dan dus een “werknemer, tenzij..(..)”. Als platform bedrijven beweren dat dit niet zo is, is het aan hen om het tegendeel proberen te bewijzen.
- Het creëren van een derde categorie werkenden (een tussenvorm van werknemers en zelfstandigen in) zal de huidige problematiek niet oplossen.
- Er is meer transparantie nodig als het gaat om algoritmisch management en het monitoren van werknemers.
- Platformwerkers moeten het recht hebben op collectief onderhandelen.

Waarschijnlijk komt de Europese Commissie op 8 december met een wetsvoorstel.

NIEUWS UIT EUROPA

Recht op onbereikbaarheid

Op nationaal en Europees niveau wordt er in diverse lidstaten al enige tijd gediscussieerd over een zogenaamd recht op onbereikbaarheid. Laptops, mobiele telefoons worden in toenemende mate gebruikt op de werkplek en daarmee ontstaat de vraag of werknemers te allen tijde beschikbaar moeten zijn om te werken. Door vele uren beschikbaar te zijn, kunnen er fysieke en mentale klachten ontstaan. Daarom hebben diverse lidstaten al maatregelen genomen. België, Frankrijk, Spanje, Italië, Griekenland en Slowakije hebben een recht op onbereikbaarheid wettelijk vastgelegd. In Duitsland hebben diverse bedrijven een recht op onbereikbaarheid op de werkplek ingevoerd. In Nederland heeft PvdA kamerlid Gijs van Dijk een [initiatief wetsvoorstel](#) in de Tweede Kamer voorgesteld. Van Dijk wil regelen dat werknemers en werkgevers afspraken maken over het niet bereikbaar zijn buiten werktijd. In het Europees Parlement is [Europarlementariër Alex Saliba](#) actief op dit dossier, en roept hij de Europese Commissie op te komen met voorstellen.

Nu heeft Eurofound begin deze maand een interessant rapport [“Right to disconnect: exploring company policies”](#) gepubliceerd. Ze stellen daarin dat de bestaande wetgeving niet meer voldoet, en dat wellicht ook de bestaande Arbowetgeving aangepast dient te worden. De kans om het maximum van 48 uur uit de Arbeidstijdenrichtlijn te overschrijden is voor thuiswerkende werknemers, twee keer zo groot als voor hun collega's die het werk op kantoor doen. Er wordt ook gepleit dat sociale partners het onderwerp oppakken en het gesprek er met elkaar over voeren.

Europese Commissie vraagt lidstaten veiligheid journalisten in de EU te vergroten

Op 15 september 2021 hield Ursula von der Leyen de [State of the Union](#), een soort jaarlijkse Europese troonrede. Ze sprak over de vele bedreigde journalisten, journalisten die in elkaar geslagen worden maar ook over journalisten die vermoord worden in de Europese Unie (EU). Naast Peter R. de Vries, noemde ze Jan Kuciak en Daphné Caruana Galizia. Mediavrijheid geeft andere vrijheden een stem, zij riep op om “degenen die voor transparantie zorgen, journalisten dus, [te] beschermen”. De Commissie is met een [aanbeveling](#) gekomen voor een betere bescherming van journalisten, en volgend jaar zal de Commissie met een wet inzake mediavrijheid komen. Het pakket maatregelen moet de offline en online veiligheid van journalisten en andere mediaprofessionals vergroten. De aanbevelingen variëren van de bescherming van media tijdens demonstraties tot het bijstaan van journalisten tegen hacking.

Vera Jourova, vicevoorzitter voor Waarden en Transparantie zegt het volgende: *“Geen enkele journalist mag sterven of ietsel worden toegebracht omwille van zijn baan. Wij moeten journalisten steunen en beschermen; zij zijn essentieel voor de democratie. De pandemie heeft meer dan ooit bewezen dat journalisten een sleutelrol spelen om ons te informeren. En dat overheden dringend meer moeten doen om hen te beschermen. Wij vragen de lidstaten om doortastend op te treden en de EU veiliger te maken voor journalisten.” Kortom de lidstaten worden opgeroepen om meer werk te maken van de bescherming van journalisten.*

Onze Europese vakbondskoepel ETUC zei het volgende: “It is clear that no journalist, and indeed no worker, should die or be harmed for doing their job. The recommendation contains many good and practical proposals, including on the economic and social protection of journalists. It is a scandal that many journalists are forced to work in precarious and insecure freelance or self-employment. While it is good that the Commission wants more social protection for journalists in non-standard forms of employment, it would be better if it proposed action to move journalists from precarious to secure employment”. De ETUC betreurt het dat de Commissie de rol van journalisten vakbonden grotendeels negeert, door te praten over journalisten verenigingen. Ook is het jammer dat het maar een aanbeveling is, waardoor het aan de wil van de lidstaten is om er iets van te maken.

VERDIEPING

De Holship uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens: Interne marktvrijheden EU zijn niet even belangrijk als EVRM grondrechten!

De aanleiding voor [deze belangrijke uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens](#) van 10 juni 2021 is een boycotactie van de Noorse vakbond NTF (Norsk Transportarbeiderforbund of Noorse Transportarbeidersbond) tegen de Deense scheepvaartonderneming Holship Norge AS.

De achtergrond van de uitspraak

In 2013 besluit het Deense bedrijf Holship ook dokwerkers te werk wil stellen in de Noorse plaats Drammen, zonder de afspraken van de collectieve overeenkomst te respecteren. De betreffende CAO gold al jaren en voorzag onder meer in een voorrang voor de tewerkstelling van werknemers die waren opgenomen in een pool, beheerd door de sociale partners.

Holship Norge AS weigerde deze kaderovereenkomst te respecteren. En NTF besloot daarom tot collectieve actie tegen Holship; een boycot. Twee lagere Noorse rechtbanken oordelen dat de boycot wettig was.

Maar als de zaak voor het Noorse Hooggerechtshof komt, rijst er ook een andere vraag op. Namelijk: in hoeverre de boycotactie te verenigen is met de vrijheid van vestiging in de EER. Daarom stelt het Noorse Hooggerechtshof een prejudiciële vraag aan het EVA-hof (Hof van de Europese Vrijhandelsassociatie). Dit Hof van de Europese Vrijhandelsassociatie is een supranationale rechtsprekende instantie met rechtsmacht in de drie EVA-landen IJsland, Noorwegen en Liechtenstein.

Volgens het EVA-hof had de boycot nadelige gevolgen voor de werknemers van Holship Norge AS. Het werd hen namelijk onmogelijk gemaakt om los- en laaddiensten te verrichten. Als Holship Norge AS. zich zou aansluiten bij de kaderovereenkomst, zouden deze werknemers hun baan riskeren en vervangen worden door andere werknemers (uit de pool van sociale partners krachtens de collectieve overeenkomst). Het EVA-hof oordeelde daarom dat de boycotactie een fundamenteel recht van Holship Norge AS en van diens werknemers kon beperken. Het EVA-hof liet in het midden of dit al dan niet het geval was, het was namelijk aan de Noorse rechtbank om hierover te beslissen.

Het EVA-Hof leunde zwaar op de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie in de [Viking](#)- en [Laval](#)-zaken, waarin het HvJ van oordeel was dat collectieve acties van de vakbonden ongerechtvaardigde beperkingen waren van de vrijheid van vestiging en de vrijheid van diensten.

Het oordeel van de hoogste Noorse rechter

Op 16 december 2016 oordeelde het Noorse Hooggerechtshof dat de boycotactie niet toegestaan was. Ter motivering verwees de hoogste Noorse rechter onder meer naar de beslissing van het EVA-hof. Het hield ook rekening met het EU- en het EER-recht dat aangeeft dat de bescherming van werknemers een mogelijke toegestane beperking is van de vrijheid van vestiging, maar het Hooggerechtshof oordeelde dat deze rechtvaardigingsgrond in dit geval ontoereikend was om de beperking van de vrijheid van vestiging van Holship te rechtvaardigen.

NTF stapt naar het EHRM

De Noorse vakbond NTF bracht de zaak naar het Europees Hof voor de Rechten van de Mens wegens strijd met artikel 11 EVRM: de vrijheid van vergadering en vereniging. Het omvat onder meer het recht om een vakvereniging op te richten en om zich bij vakverenigingen aan te sluiten. Het recht op collectieve actie wordt hier volgens vaste jurisprudentie van afgeleid.

Net zoals bij alle EVRM-grondrechten, bevat artikel 11 EVRM de strikte voorwaarden waaronder het grondrecht kan worden beperkt. Alleen als aan al die voorwaarden (voorzien bij wet, noodzakelijk in een democratische samenleving, ter bescherming van 1 van de met name genoemde belangen) voldaan is, is een beperking van het grondrecht in kwestie in beginsel mogelijk.

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens gaat in eerste instantie na of de zogenaamde positieve vrijheid van vereniging door het artikel 11 EVRM wordt beschermd. Het Hof voor de Rechten van de Mens overweegt expliciet dat een boycotactie het enige middel voor een vakbond kan zijn om druk te zetten op werkgevers en de belangen van werknemers te verdedigen. Daarom valt een boycotactie onder de bescherming van artikel 11 EVRM. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens is kritisch over de gelijkstelling van de vakbondsvrijheid met de vestigingsvrijheid van Holship door de Noorse hoogste rechter, maar verklaart diens oordeel niet in strijd met art. 11 EVRM omdat nationale rechters een ruime mate van beoordelingsvrijheid hebben.

Waarom is deze uitspraak zo belangrijk?

Toch is deze uitspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens van heel erg groot belang. Het EHRM stelt namelijk expliciet vast dat een collectieve actie om haar doel te bereiken mogelijk in strijd moet kunnen zijn met de vrijheden van de interne markt. De mate waarin een collectieve actie economische gevolgen dreigt te hebben, mag volgens het EHRM geen beslissende factor kan zijn bij het de analyse van de evenredigheid op grond van artikel 11, tweede lid, van het EVRM: *"Firstly, the Court accepts that protecting the rights of others granted to them by way of EEA law may justify restrictions on rights under Article 11 of the Convention (see paragraph 91 above). However, it also notes that for a collective action to achieve its aim, it may have to interfere with internal market freedoms such as those at issue in the case before the Supreme Court. As noted by the Borgarting High Court in the present case, creating difficulties for the company in respect of loading and unloading, and the possible negative financial consequences flowing therefrom, would have been an important point of the boycott (...). In the same way that a right to strike does not imply a right to prevail, the degree to which a collective action risks having economic consequences cannot, therefore, in and of itself be a decisive consideration in the analysis of proportionality under Article 11, paragraph 2 of the Convention (...). Even when implementing their obligations under EU or EEA law, the Court observes that Contracting Parties should ensure that restrictions imposed on Article 11 rights do not affect the essential elements of trade union freedom, without which that freedom would become devoid of substance"* (para 117).

Het EHRM concludeert dat de verdragsluitende partijen bij de uitvoering van hun verplichtingen uit hoofde van het EU- of EER-recht ervoor moeten zorgen dat de beperkingen die worden opgelegd aan de rechten van artikel 11 geen afbreuk doen aan de essentiële elementen van de vakbondsvrijheid.

Zo mogelijk nog belangrijker is de daarop volgende overweging van het Hof voor de Rechten van de Mens: *"Secondly, as follows from paragraphs 98 and 110 above, it is primarily for the national authorities, notably the courts, to interpret and apply domestic law, if necessary in conformity with EU or EEA law, the Court's role being confined to ascertaining whether the effects of such adjudication are compatible with the Convention. As highlighted in the submissions of the applicant unions in the present case, however, there is a risk that a domestic court which finds itself in a position such as that in which the Supreme Court found itself in the present case may balance a right under the Convention against a right under the EEA Agreement in a manner that would generally only be appropriate had the issue before it been a matter of conflicting fundamental rights under the Convention. From the perspective of Article 11 of the Convention, EEA freedom of establishment is not a counterbalancing fundamental right to freedom of association but rather one element, albeit an important one, to be taken into consideration in the assessment of proportionality under Article 11, paragraph 2. The risk just referred to is one which, while ensuring full compliance with their obligations under EEA or EU law, domestic courts must seek to avoid"* (para 118).

Oftewel, interne markt vrijheden, zoals de vrijheid van vestiging, kunnen een inmenging in de vrijheid van vereniging rechtvaardigen, **maar** interne marktvrijheden (de fundamentele marktvrijheden: vrijheid van kapitaal, goederen, personen, diensten en vestiging) zijn NIET van gelijke orde als fundamentele mensenrechten zoals neergelegd in het EVRM! Het zijn eerder een factor bij de beoordeling of inmenging in de vrijheid van vereniging proportioneel is met het oog op doelen van die beperking overeenkomstig het tweede lid van artikel 11 EVRM.

Interpretatie Hof voor de Rechten van de Mens tegenover Hof van Justitie EU

Het Hof van Justitie van de EU schetste in de beruchte zaken Viking en Laval de uitgangspunten voor de relatie tussen de bescherming van fundamentele mensenrechten en de vrijheden van de interne markt. In de kern komen de oordelen erop neer dat grondrechten van werknemers en vakbonden een belemmering kunnen vormen van de interne markt. De EU rechter toetst dan in hoeverre de uitoefening van het grondrecht in kwestie een toegestane beperking van de fundamentele marktvrijheden is. Kortom: het vrij verkeer van goederen, kapitaal, personen, diensten en vestiging staat voorop. Vóór de uitoefening van fundamentele mensenrechten, zoals neergelegd in o.m. het EVRM. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens draait dat in deze Holship uitspraak helemaal om. Op basis van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (dat alle EU lidstaten en EER landen geratificeerd hebben) moeten nationale rechters de uitoefening van het grondrecht voorop stellen, want een economische vrijheid is geen grondrecht! En daar is FNV, samen met onze EU zusterbonden het helemaal mee eens!

En nu?

Met deze belangrijke uitspraak van het Hof voor de Rechten van de Mens worden lidstaten in een positie van tegenstrijdige verplichtingen geplaatst bij hun inspanningen om enerzijds de EU-wetgeving en anderzijds de Europese en internationale mensenrechtennormen na te leven. ...dat si geen goede zaak en daarom herhaalt FNV, samen met ETUC de noodzaak van een zogenaamde Social Progress Clause bij de EU Verdragen om voor eens en altijd duidelijk te maken dat fundamentele mensenrechten niet ondergeschikt kunnen zijn aan economische marktvrijheden!

FNV, Team Europa en Internationale Zaken van de Beleidsadviesgroep

📮: Postbus 9208 | 3506 GE Utrecht

☎: +31 (0)88-3681432

✉: europanieuws@fnv.nl



<https://twitter.com/EuropaFnv>