



Dyckerhoff Basal
t.a.v. de heer Nijman
Kelvinbaan 44
3439 MT NIEUWEGEIN

Per e-mail vooruit: N.Nijman@dyckerhoff-basal.nl

Datum

16 oktober 2019

Ons Kenmerk

NRD\MPASMAN\cas\33

Betreft / Onderwerp

cao

Uw Kenmerk

Doorkiesnummer

088 368 0222

E-mail

rknoord@fnv.nl

Geachte directie,

Wij hebben vernomen dat uw onderneming aan haar medewerkers nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomsten biedt, waarin de 'Arbeidsvoorwaarden Dyckerhoff Basal Betonmortel B.V. (ADB)' per 1 juli 2019 integraal op de arbeidsovereenkomst van toepassing worden verklaard.

Op 31 augustus 2018 en 6 november 2018 hebben wij gesproken over de kwestie die destijds speelde bij BLN. Ook bespraken wij de mogelijkheid dat er met de vakbonden FNV en CNV Vakmensen gekomen zou worden tot een cao voor Dyckerhoff Basal, dan wel dat uw onderneming zich zou aansluiten bij een bestaande cao, zoals de cao Betonpompbedrijven. Destijds gaf u ons te kennen dat u niet met de vakbonden wilde komen tot een cao. Wij betreuren dit des te meer, nu wij inhoudelijk kennis hebben genomen van de ADB van Dyckerhoff Basal.

Er zit een wezenlijk verschil tussen een arbeidsvoorwaardenregeling en een met de vakbond afgesloten cao. Het afsluiten van de primaire arbeidsvoorwaarden is een taak van de vakbonden, die is geregeld in de Wet op de CAO. Meerdere keren is aangegeven dat vanuit de FNV en CNV men graag met Dyckerhoff Basal in gesprek wil over een cao. Dyckerhoff Basal heeft er kennelijk bewust voor gekozen om vakbonden buiten spel te zetten, door zich te wenden tot haar ondernemingsraad. Middels de ADB en de nieuw te tekenen (of reeds getekende) arbeidsovereenkomst denkt u een vrijbrief te hebben om de komende jaren met de ondernemingsraad over de arbeidsvoorwaarden te overleggen. Dit vinden wij een zeer onwenselijke situatie. Een ondernemingsraad heeft een andere rol en niet die onafhankelijke positie die vakbonden wel hebben.

Regiokantoor Noord

Postbus 11046, 9700 CA Groningen
Leonard Springerlaan 23, Groningen

Telefoon +31 (0)88 368 0222
Fax +31 (0)88 368 0105

Internet fnv.nl

IBAN NL21RABO0136005705

Wij vragen u om de ADB in te trekken en met vakbonden FNV en CNV om tafel te gaan om te kijken hoe te komen tot een bedrijfs cao, dan wel aan te sluiten bij een reeds bestaande cao. Daarbij geven wij aan dat wij vanuit vakbonden het liefst zouden komen tot een nieuwe sector-cao voor de Mortel. Met een sector-cao wordt ondervangen dat bedrijven in de sector elkaar beconcurreren op arbeidsvoorwaarden. De situatie die nu ontstaan is binnen de sector Mortel vinden wij onwenselijk. Een groot deel van de rekening hiervan, komt te liggen bij de werknemers.

De 3% loonsverhoging die wordt geboden in de ABD is een sigaar uit eigen doos. Afspraken in de ADB en de nieuwe arbeidsovereenkomst leiden ertoe dat die 3% op ander vlak al is ingeleverd, bijvoorbeeld doordat de werkdag een uur eerder begint (om 5 uur i.p.v. 6 uur) en men geen toeslag krijgt over dat uur. Het is in dit geval ook maar zeer de vraag of werknemers daadwerkelijk 'vrijwillig' instemmen met de ADB of in dit geval kiezen voor de (zij het uiteraard geringe) salarisverhoging. Werknemers in de Mortel sector hebben de afgelopen jaren, als ze al een loonsverhoging hebben gekregen, maar een minimale loonsverhoging gehad en zijn er feitelijk dus ook in koopkracht op achteruit gegaan.

Op dit moment lijken diverse werknemers de arbeidsovereenkomst te hebben ondertekend. Diverse bepalingen in deze schriftelijke arbeidsovereenkomsten en/of de ADB, zijn voor ons aanleiding tot de volgende reactie.

In art. 8.2 van de schriftelijke arbeidsovereenkomsten is opgenomen dat, in geval van arbeidsongeschiktheid in de zin van art. 7:629 BW, de werknemer gedurende maximaal 52 weken recht houdt op 100 % van het laatstgenoten salaris, tenzij de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt door eigen schuld of toedoen van de werknemer.

In art. 7:629 lid 3 sub a BW is bepaald dat de werknemer het recht op loonbetaling, zoals opgenomen in lid 1, niet heeft, indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt. Eigen schuld of toedoen is dus niet voldoende voor verlies van het recht op loonbetaling bij ziekte. Er dient sprake te zijn van opzet, waarbij de bewijslast van deze opzet bij de werkgever ligt. Uit artikel 7:629 lid 9 BW volgt dat er dienaangaande sprake is van dwingend recht, waarvan niet bij cao of schriftelijke arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken. Art 8.2 van de schriftelijke arbeidsovereenkomsten die uw onderneming aan haar werknemers biedt, is dus in strijd met dit dwingende recht.

In art. 16.4 van de schriftelijke arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de werkgever gerechtigd is de pensioenovereenkomst eenzijdig te wijzigen wanneer sprake is van een zwaarwichtig belang in de zin van art. 19 Pensioenwet (PW). Opgenomen is dat van een zwaarwichtig belang in ieder geval sprake zal zijn indien een verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds van toepassing wordt of al blijkt te zijn.

Dat laatste is uiteraard niet aan de orde. In dat geval dient uw onderneming immers verplicht deel te nemen in het betreffende bedrijfstakpensioenfonds. Er bestaat alsdan geen eenzijdige wijzigingsmogelijkheid van de pensioenovereenkomst, nu de deelname voortvloeit uit de verplichtstellingsbeschikking.

In art. 2 lid 3 ADB is opgenomen dat wijzigingen en/of aanvullingen gebeuren nadat hierover in de overlegvergadering overeenstemming is bereikt tussen de ondernemer en de ondernemingsraad.

Voor de goede orde wijzen wij erop dat alsdan voor eenzijdige wijziging nog steeds is vereist dat wordt voldaan aan de toets van art. 7:613 BW. Uw onderneming dient ook dan dus bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang te hebben dat het belang van de werknemers, dat door de wijziging wordt geschaad, hiervoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid dient te wijken. Dit is een zware toets, waar niet snel aan is voldaan. Enkel overeenstemming met de ondernemingsraad is voor wijziging in elk geval niet voldoende, nu een ondernemingsraad - anders dan een vakbond - werknemers niet kan binden bij het aangaan, dan wel wijzigen van arbeidsvoorwaarden.

Wij hebben een bijeenkomst georganiseerd voor de leden en hebben ook verschillende centrales van Dyckerhoff bezocht. Op verzoek van deze werknemers stuur ik u deze brief. Duidelijk is dat de mensen die nog niet hebben ondertekend nog veel vragen en onduidelijkheden hebben. Maar ook de werknemers die reeds hebben getekend zouden graag willen dat zaken worden gewijzigd. De werknemers hebben het beeld dat de 3% loonsverhoging een worst is die ze wordt voor gehouden, maar dat die op andere vlakken al lang weer is ingeleverd. Daarnaast hebben werknemers individuele vragen over situaties die gaan over hun specifieke situatie. Het vergt te veel om dit allemaal in deze brief op te nemen, maar wij willen graag in een gesprek met u zowel de collectieve zaken als individuele vragen bespreken die er leven onder onze leden. Graag gaan wij met u in gesprek over de ontstane situatie.

Met vriendelijke groet,

Margreet Pasman
FNV Bouwen & Wonen

Willem Timmer
CNV Vakmensen