

Mooie en historische uitspraak in zaak FNV/TUI als resultaat van goed werk van CBB en IB&D en een uitstekende samenwerking tussen deze afdelingen.

En nog belangrijker: waarom deze uitspraak een breder belang heeft dan alleen voor de FNV-leden bij TUI!

Op 30 augustus 2022 heeft het Gerechtshof Den Haag geoordeeld dat TUI met FNV moet gaan onderhandelen over de arbeidsvoorwaarden van het cabinepersoneel van TUI. Dit is zowel juridisch als voor het collectief een hele mooie overwinning.

Wat ging hieraan vooraf?

FNV vertegenwoordigt cabinepersoneel bij KLM en Transavia. Eind 2019 hebben we veel cabinepersoneel van TUI kunnen organiseren. De wens van deze leden was en is dat FNV een cao voor hen afsluit in plaats van de huidige arbeidsvoorwaardenregeling die met de OR wordt afgesproken. TUI wilde en wil echter geen vakbond betrekken bij het overleg over de arbeidsvoorwaarden. Een petitie voor erkenning van FNV is ondertekend door een zeer groot aantal cabinemedewerkers maar ook collega's, zoals piloten. Deze petitie is aan TUI overhandigd en verder zijn er ludieke acties georganiseerd. Vanuit FNV is ook flink ingezet om het aantal leden (en dus vakbondsmacht) te verhogen. Dat was een succesvol traject, want de organisatiegraad was in deze periode ongeveer 60%.

Ondanks de massaal ondertekende petitie en de wetenschap dat FNV veel leden heeft, bleef TUI een gesprek over de arbeidsvoorwaarden weigeren. Zij negeerde de wens van haar eigen cabinemedewerkers.

Waarom hebben we geen gebruik gemaakt van het collectief actierecht om dit af te dwingen?

Vanwege de hardnekkige weigering van TUI en grote actiebereidheid onder de leden hebben we in februari 2020 een ultimatum naar TUI gestuurd met als belangrijkste eisen FNV te erkennen als onderhandelingspartner en een cao. TUI weigerde om te voldaan aan de eisen. We stonden op het punt om over te gaan tot werkonderbrekingen toen corona om zich heen sloeg en er geheel geen vliegverkeer was. Ofwel; we konden niet meer overgaan tot staken en ons drukmiddel was verdwenen.

We waren van plan om met collectieve actie onderhandelingen en een cao af te dwingen. Dit is ook het uitgangspunt in dit soort situaties; onderhandelingen/cao afdwingen met vakbondsmacht. Nu we collectieve acties niet meer als drukmiddel konden gebruiken, moesten we overgaan tot plan B. Doel van dit plan was om aan de leden te laten zien dat we voor hen blijven strijden en de periode waarin we niet konden staken te overbruggen.

En plan B was om via een gerechtelijke procedure overleg af te dwingen. De kantonrechter wees helaas onze eisen af. Op dat moment was er wel enig vliegverkeer, maar nog niet veel. Vanuit principiële redenen (onjuiste toepassing van het recht door de kantonrechter) en praktische redenen (stakingen waren beperkt mogelijk) zijn we in hoger beroep gegaan.

En dit hoger beroep hebben we met een mooie uitspraak gewonnen.

Welke conclusies/beoordelingen van het Gerechtshof hebben een breder belang dan alleen TUI:

1. Reflexwerking internationale verdragen

De ILO-verdragen 87, 98 (artikel 4), 135 (artikel 3 en 4) en 154 (artikel 3) hebben reflexwerking in open normen van het nationale recht; het Gerechtshof wilde niet zover gaan om te oordelen dat deze verdragen direct werking hebben.

2. Toegang van vakbond, die representatiever is dan andere partijen, tot overleg niet alleen bij cao-overleg

In 2007 heeft de Hoge Raad geoordeeld dat een vakbond, die representatiever is dan andere vakbonden, toegelaten moet worden bij een cao-overleg (AbvaKabo-arrest uit 2007). Het Gerechtshof heeft bepaald dat dit ook geldt wanneer er bij bedrijven geen cao-overleg is, maar wel een arbeidsvoorwaardenoverleg met de OR.

3. Primaire arbeidsvoorwaarden niet voorbehouden aan OR

Het is nooit de bedoeling van de wetgever geweest om een OR instemmingsrecht te geven met betrekking tot de vaststelling (of wijziging) van primaire arbeidsvoorwaarden. Een OR kan op grond van artikel 32 WOR extra bevoegdheden krijgen ter zake het afsluiten van arbeidsvoorwaarden, maar dat betekent niet dat een werkgever het recht heeft om FNV uit te sluiten en slechts met de OR te onderhandelen.

4. Onafhankelijke vakbond

Werknemers hebben belang bij onafhankelijke vakbondsvertegenwoordiging bij de vorming van hun (primaire) arbeidsvoorwaarden.

5. OR niet onafhankelijk

Een OR handelt -anders dan een onafhankelijke vakbond – niet alleen in het belang van werknemers, maar ook in het belang van de werkgever en is dus minder vrij en onafhankelijk. En een OR kan geen collectieve acties voeren. Dit zijn omstandigheden die van grote invloed kunnen zijn op de uitkomst van de onderhandelingen.

6. Weigeren toegang overleg onrechtmatig bij voldoende representativiteit

Bij voldoende representativiteit (minimaal 20-25%) en duidelijke wens van werknemers door bijvoorbeeld een petitie kan een werkgever in beginsel een vakbond niet weigeren om deel te nemen aan het arbeidsvoorwaardenoverleg. Het recht van FNV op het voeren van collectieve onderhandelingen weegt dan zwaarder dan de contractsvrijheid van een werkgever.

Conclusie

Niet eerder heeft een rechter zo duidelijk bepaald/geoordeeld dat voor de vorming van de (primaire) arbeidsvoorwaarden een onafhankelijk vakbond nodig is. En dat een werkgever een onafhankelijke en representatieve vakbond niet de toegang tot arbeidsvoorwaardenoverleg geweigerd kan worden. Daarom kunnen we spreken van een historische uitspraak.

Voor FNV is deze uitspraak van belang, omdat we in een discussie met een werkgever, die niet met ons wilt onderhandelen, niet alleen kunnen dreigen met collectieve acties, maar ook kan verwijzen naar deze uitspraak. Het geeft dus een extra argument/middel om een werkgever te overtuigen om toch met ons in gesprek te gaan over de arbeidsvoorwaarden.

Daarnaast is deze uitspraak een steun in de rug in onze algemene strijd tegen de praktijk dat in Nederland werkgevers met gele bonden en OR-en arbeidsvoorwaarden (kunnen) overeenkomen en onafhankelijke vakbonden buitenspel worden gezet.