

FNV in conflict met de NS

Een conflict in 2003 over de totstandkoming van een nieuwe cao heeft geleid tot staking-acties bij enkele schoonmaakbedrijven. Dit had gevolgen voor onder meer het reinigen van passagierstreinen. NedTrain, binnen de NS belast met schoonmaakwerkzaamheden, heeft toen een ander schoonmaakbedrijf ingeschakeld. De FNV vecht nu voor het gerechtshof met de NS een geschil over artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs uit. **PAULINE MAARSEN***

We schrijven 2003 en de FNV en Ondernemersorganisatie Schoonmaak- & Bedrijfsdiensten (OSB) zijn met elkaar in conflict gekomen over de totstandkoming van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) in het Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf. OSB heeft met de CNV Bedrijvenbond wel een bedrijfstakcao kunnen afsluiten, maar niet met de FNV.

Inzet ander schoonmaakbedrijf

NedTrain is binnen de groep van ondernemingen van NS onder meer belast met het reinigen van de passagierstreinen. Door dit conflict zijn bij enkele schoonmaakbedrijven, die in opdracht van NedTrain passagierstreinen schoonhielden, stakingsacties uitgebroken. Daardoor konden deze bedrijven op diverse plaatsen de treinen niet meer schoonmaken. Vervolgens hebben werknemers van NedTrain primaire schoonmaakwerkzaamheden verricht. Daarnaast heeft NedTrain onder andere schoonmaakbedrijf P. ingeschakeld. Op 14 april 2003 heeft de FNV de Arbeidsinspectie gemeld dat schoonmaakbedrijf P. in strijd met artikel 10 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) werknemers heeft ingezet op de locatie Centraal Station in Den Helder, waar een werkstaking plaatsvond.

Op 12 mei 2003 heeft de Arbeidsinspectie schoonmaakbedrijf P. meege-deeld dat door het verrichten van

Artikel 10 WAADI luidt:

Degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, stelt, voor zover hem bekend is of redelijkerwijze bekend kan zijn dat in een bedrijf of onderneming, of een gedeelte daarvan, een werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting bestaat, geen arbeidskrachten ter beschikking voor het verrichten van werkzaamheden in dat bedrijf of die onderneming of wel dat gedeelte daarvan, waar de werkstaking, uitsluiting of bedrijfsbezetting heerst.

schoonmaakwerkzaamheden in april 2003 op het Centraal Station in Den Helder, omdat daar een werkstaking gaande was, in strijd is gehandeld met artikel 10 WAADI. De Arbeidsinspectie heeft deze mededeling aan het schoonmaakbedrijf op 22 september 2003 ingetrokken.

Op 17 april 2003 heeft FNV in treinen aan passagiers pamfletten uitgedeeld, waarin is uitgelegd waarom de schoonmakers van de treinen staakten en waarin NS ervan wordt beschuldigd de staking te willen breken door het inzetten van andere schoonmakers.

Verklaring voor recht

NedTrain en NS zijn naar de rechtbank gestapt en hebben gevorderd dat voor recht wordt verklaard, dat:

- NedTrain niet heeft gehandeld in strijd met artikel 10 WAADI door het inzetten van haar personeel

voor het verrichten van schoonmaakwerkzaamheden op de trajecten die in 2003 zijn getroffen door de stakingsacties in verband met een collectief arbeidsconflict in de Schoonmaak- en Glazenwassersbranche;

- schoonmaakbedrijf P. niet heeft gehandeld in strijd met artikel 10 WAADI door het verrichten van de hierboven bedoelde werkzaamheden;
- dat FNV onrechtmatig heeft gehandeld tegenover NedTrain en NS bij deze stakingsacties door schadebeperkende maatregelen te verhinderen en te belemmeren op de wijze als nader in de inleidende dagvaarding is omschreven;
- dat uitlatingen die FNV in verband met deze stakingsacties heeft gedaan, onrechtmatig tegenover NedTrain en NS zijn.

Standpunt FNV in reconventie

In reconventie heeft FNV gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat NedTrain onrechtmatig tegenover FNV heeft gehandeld door haar te belemmeren in de uitoefening van haar in artikel 6 lid 4 van het Europees Sociaal Handvest gewaarborgde recht tot het voeren van collectieve onderhandelingen, met inbegrip van het stakingsrecht, door tijdens de door FNV uitgeroepen collectieve actie die zich richtte tegen werkgevers in de schoonmaakbranche, werkzaamheden te laten verrichten door schoonmaakbedrijf P.

Oordeel rechtbank

De rechtbank heeft de door NedTrain

en NS gevorderde verklaring voor recht, dat artikel 10 WAADI niet is overtreden toegewezen en de overige door hen gevorderde verklaringen voor recht afgewezen. Ook de reconventionele vordering van FNV is door de rechtbank afgewezen.

Hoger beroep

FNV gaat in hoger beroep van het vonnis van de rechtbank en voert een aantal grieven aan. In de eerste grief komt FNV op tegen het oordeel van de rechtbank dat NedTrain moet worden beschouwd als derde, die niet door het in artikel 10 WAADI neergelegde verbod wordt getroffen en dat schoonmaakbedrijf P. dit wetsartikel niet heeft overtreden, omdat zij geen arbeidskrachten ter beschikking heeft gesteld aan de schoonmaakbedrijven waar werd gestaakt. De grief faalt, omdat het oordeel van de rechtbank juist is. Noch uit de tekst van artikel 10

zij niet heeft gehandeld in strijd met een wettelijk verbod en gesteld noch gebleken is dat NedTrain, NS en/of schoonmaakbedrijf P. met FNV afspraken hebben gemaakt voor het geval FNV bij een opdrachtnemer van NedTrain of NS een staking organiseert.

Het hof oordeelt hierover als volgt. Aan haar vordering legt FNV allereerst ten grondslag dat het door NedTrain onder de gegeven omstandigheden inzetten van andere schoonmakers een overtreding oplevert van artikel 10 WAADI. Die grondslag is ondeugdelijk, zie hiervoor dat wat over de eerste grief 1 is opgemerkt.

Voor het geval dit wetsartikel niet mocht zijn overtreden, acht FNV de handelwijze van NedTrain onrechtmatig, omdat zij door het laten verrichten wat FNV aanduidt als 'besmet werk' inbreuk heeft gemaakt op het in artikel

Het juridisch kader waaraan getoetst wordt of een collectieve actie geoorloofd is of niet, is het Europees Sociaal Handvest (ESH)

WAADI, noch uit de wetsgeschiedenis valt steun te putten voor de door FNV voorgestane, tegengestelde, uitleg. Voor deze uitleg pleit ook niet dat een derde die buiten een arbeidsconflict staat, zou worden beknot in haar mogelijkheden de schade die daarvan het gevolg is te beperken. Dit betekent dat er ook geen goede reden is om in een geval als dit artikel 10 WAADI analoog toe te passen, zoals FNV nog heeft aangevoerd.

De tweede grief klaagt erover dat de rechtbank heeft geoordeeld dat NedTrain geen onrechtmatig handelen tegenover FNV valt te verwijten, omdat

6 lid 4 van het Europees Sociaal Handvest verankerde recht op collectief optreden. Maar het hof is het ook nu weer eens met wat de rechtbank hierover heeft geoordeeld. Toen NedTrain in de vorm van vervuilde passagierstreinen werd geconfronteerd met nadelige gevolgen van een collectief arbeidsconflict waarbij zij geen partij was, stond het haar vrij haar schade te beperken door het inschakelen van een ander schoonmaakbedrijf. Bijzondere omstandigheden die aan dit uitgangspunt afbreuk zouden doen, zijn niet gesteld en ook niet gebleken. Als zodanige omstandigheid kan in het bijzon-

der ook niet gelden het feit dat de onderhavige staking als gevolg van de door NedTrain genomen maatregelen mogelijk minder effectief is geweest. Het hof verwerpt dus ook grief 2. De grieven falen dus. Het hof bekrachtigt het vonnis van de rechtbank en veroordeelt FNV in de kosten van het hoger beroep.

Nawoord

De WAADI is in werking getreden op 1 juli 1998 en bevat de regelgeving inzake de arbeidsbemiddeling en terbeschikkingstelling van arbeidskrachten. Tot 1 juli 1998 was het verboden om arbeidskrachten zonder vergunning ter beschikking te stellen. Door de inwerkingtreding van de WAADI is de vergunningsplicht vervallen. De vergunningsplicht voor arbeidsbemiddeling is per 1 september 2003 vervallen. Wat nog wel steeds verboden is, is arbeidskrachten ter beschikking te stellen aan een bedrijf waar een collectief arbeidsconflict gaande is, het zogenaamde 'onderkruipersverbod'.

Stakingsverbod

Het juridisch kader waaraan getoetst wordt of een collectieve actie geoorloofd is of niet, is het Europees Sociaal Handvest (ESH). Dit handvest erkent in artikel 6 lid 4 het recht op collectief optreden van werknemers en werkgevers in gevallen van belangengeschillen. Een belangengeschil is iets anders dan een rechtsgeschil. Bij een rechtsgeschil is er sprake van een geschil over de uitleg en toepassing van een cao. Een belangengeschil is elk geschil tussen een werkgever en werknemers, dat vatbaar is voor een oplossing door collectief onderhandelen.

Bron: *Gerechtshof Amsterdam*, 24 januari 2008, zaak/rolnummer 106005662, LJN BC6880, JAR 2008, 105.

*Mr. drs. Pauline Maarsen is zelfstandig juridisch adviseur in Alphen aan den Rijn (p.maarsen@planet.nl)