



APMTR en APMT MVII IN HET GELIJK GESTELD

FNV Havens en CNV Vakmensen hebben kennis genomen van het vonnis dat is gewezen in het kort geding dat FNV en CNV aanspanden tegen APMTR en APMT MVII. De rechter heeft daarin bepaald:

1. Dat de OR van APMTR niet de bevoegdheid heeft om over andere zaken dan die in de WOR beschreven zijn, te procederen. Met andere woorden: de OR wilde zich wel voegen aan de zijde van de werkgever, maar dit kon niet.
2. Dat de cao's van APMTR en APMT MVII inderdaad standaard-cao's zijn (zoals FNV en CNV betoogden), waarvan in dus niet mag worden afgeweken. Hoewel ook letterlijk in de cao's staat dat de werkgever "geen andere arbeidsvoorwaarden mag aanbieden dan die in de cao staan", oordeelt de rechter dat APMTR en –MVII aan werknemers wel arbeidsvoorwaarden mogen aanbieden die niet in de cao zijn geregeld. Dit is een bijzondere uitspraak, aangezien hiermee een hellend vlak gecreëerd wordt waarmee voorbij wordt gegaan aan de essentie van een standaard-cao. Een vette toeslag voor mensen die niet meer dan één dag per jaar ziek zijn, staat óók niet in de cao, maar zouden we als vakbonden ook niet graag aangeboden zien worden door een werkgever. Dat is volgens ons ook precies de reden waarom de bepaling dat de werkgever "geen andere voorwaarden mag aanbieden, dan die ... (etc.)" in de cao staat. Vakbonden moeten immers nietigheid kunnen inroepen als toch andere arbeidsvoorwaarden worden aangeboden. Ook als die door een OR met de werkgever zijn overeengekomen en 80% van de werknemers daarvoor individueel tekent. We begrijpen niet dat de rechter dergelijke mogelijk kwalijke gevolgen van zijn oordeel niet heeft meegewogen.
3. Voor onderwerpen die wel in de cao geregeld zijn, geldt volgens de rechter dat wel andere arbeidsvoorwaarden mogen worden aangeboden voor na de looptijd van de cao.
4. De beëindigingsvergoeding voor jaarcontracters die is aangeboden, was niet in de cao geregeld, en de rechter vindt daarom dat de werkgever die mocht aanbieden.
5. Een werkgelegenheidsgarantie, schadeloosstelling bij boventaligheid (de "c-factor 2") en de senioren haven fit regeling, waren wel in de cao (APMTR) geregeld. Deze voorwaarden mochten in beginsel dus inderdaad niet worden aangeboden, zegt de rechter. Wel bij APMT MVII, waar ze niet in de cao geregeld zijn. En ook voor na 2017, als de cao is afgelopen. Maar niet voor de periode waarin de huidige cao nog van kracht is.
6. De rechter komt in het vonnis vervolgens tot een in onze ogen merkwaardige afweging van "redelijkheid en billijkheid". Hij beantwoordt niet de vraag of het "redelijk en billijk" is dat een werkgever *toch* andere arbeidsvoorwaarden aanbiedt dan die uit de cao, hoewel de cao dit uitdrukkelijk verbiedt. Hij vraagt zich wel af of het "redelijk en billijk" is dat de vakbonden vragen om nietigheid uit te roepen over de aangeboden arbeidsvoorwaarden.

7. Het oordeel van de rechter is dat vakbonden sowieso gehoor hadden moeten geven aan de wens van APMTR en –MVII om te praten over de wens van APMTR om de cao te wijzigen, omdat we bij beide terminals nu eenmaal een cao hebben. Wij vragen ons af waarop hij dit oordeel baseert.
8. De rechter stelt vervolgens dat vakbonden de nietigverklaring hebben gevorderd *“enkel om te voorkomen dat de door hen beoogde sectorafspraken als gevolg van die Aanvullende afspraken in gevaar zouden komen”* en oordeelt daarover dat hij dat een onterecht gebruik vindt van de middelen die vakbonden ten dienste staan. Bij dit deel van het vonnis plaatsen wij grote vraagtekens. Natuurlijk hebben de bonden belang bij sectorafspraken. Maar APMTR en APMT MVII ook; die zijn toch niet voor niets het sectoraal overleg aangegaan? De rechter weegt dat niet mee. Los daarvan geldt volgens ons echter ook het volgende: Om naleving van de cao af te dwingen, willen en kunnen wij niets anders vorderen dan nietigheid over de – ondanks het in de cao’s zelf opgenomen verbod – aangeboden arbeidsvoorwaarden. De rechter totaal voorbij aan het basisprincipe dat een werkgever zich gewoon aan de cao houdt. Dat principe geldt natuurlijk ook als de werkgever vindt dat iets anders hem beter uitkomt. Het geldt ook als de werkgever de OR in plaats van vakbonden bereid vindt om over andere arbeidsvoorwaarden te praten dan die in de cao geregeld zijn. En het geldt ook als 80% van de mensen de door de werkgever aangeboden aanpassing van de arbeidsvoorwaarden heeft ondertekend. Een flink deel van die 80% APMTR-werknemers die het aanbod van de werkgever ondertekend hebben, namelijk de mensen met een tijdelijk contract, kan overigens uitsluitend aanspraak maken op de beëindigingsvergoeding die deel uitmaakte van het aanbod. Voor zover dat van belang is: over de waarde die moet worden toegekend aan de genoemde 80% die “heeft ingestemd” kan nog verder worden gediscussieerd. Een referendum over de vraag of deze werknemers de voorkeur gaven aan bedrijfsafspraken boven sectorale afspraken op hetzelfde niveau (maar met meer waarborgen voor collega’s met een vast dienstverband elders in de containersector), was het in elk geval niet.

Al met al komen FNV Havens en CNV Vakmensen tot de conclusie dat het oordeel van de rechter niet op alle punten steekhoudend is beargumenteerd en dat aan belangrijke aspecten van de vordering voorbij is gegaan. Om die reden beraden wij ons op nadere stappen.