



Tweede Kamer t.a.v. de Vaste Kamercommissie van Justitie en Veiligheid

CC: Aan de Vaste Kamercommissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

CC: Aan de minister voor Rechtsbescherming, de heer Weerwind

Datum

5 februari 2024

Ons kenmerk

24-016/ZB/PK/ivdj

Betreft / Onderwerp

Tweeminutendebat 'Nadere vereisten aan representativiteit voor belangenorganisaties met een ideëel doel (36169-39)'

Doorkiesnummer

06-22906051

Email contactpersoon

Patricia.Kruijff@fnv.nl

Bijlage(n)

2

Geachte Kamerleden,

Op woensdag 7 februari vindt het Tweeminutendebat plaats over 'Nadere vereisten aan representativiteit voor belangenorganisaties met een ideëel doel (36169-39)'. FNV wil u daar een aantal punten voor meegeven.

FNV heeft kennisgenomen van het verslag van het schriftelijk overleg van de minister naar aanleiding van de motie Stoffer. In deze motie werd de regering verzocht om te verkennen in hoeverre aan belangenorganisaties met een ideëel doel op grond van artikel 3:305a BW strengere eisen met betrekking tot de representativiteit moeten worden gesteld. FNV heeft -zoals de minister terecht opmerkt- de ervaring dat het voeren van procedures op basis van dit artikel met de invoering van de WAMCA juist veel moeilijker is gemaakt. FNV heeft dat ook bij het ministerie aangekaart. Kort gezegd moet FNV door veel meer hoepels springen om een collectieve procedure voor werknemers te voeren.

Het is duidelijk dat de wetgever de vakbonden niet op het netvlies heeft gehad bij de invoering van de WAMCA in 2020. FNV was grootverbruiker van deze specifieke procedure en loopt sinds 2020 tegen aanzienlijke problemen aan. Uit het verslag blijkt opnieuw dat er weinig oog is voor vakbonden. Er worden vele voorbeelden uit de jurisprudentie gegeven. Echter geen voorbeelden vanuit het arbeidsrecht, terwijl het bij art. 3: 305a BW niet alleen om omgevingsrecht gaat of ondeugdelijke producten.

Zoals de minister stelt, zijn in 2020 extra waarborgen ingevoerd om te voorkomen dat organisaties zich verrijken. Dat is bij FNV als vereniging van werknemers, zoals bedoeld in art. 11 EVRM niet aan de orde. Voorts is bij de invoering van de WAMCA gezegd dat de wetsherziening collectieve handhaving

voor bestaande organisaties niet onnodig moeilijk moest maken. Dat is helaas wel aan de orde. FNV signaleert de volgende knelpunten in de huidige wetgeving:

1. Representativiteit

Vakbonden als FNV nemen vanwege hun maatschappelijke rol een bijzondere positie in. Zie haar deelname in verschillende overlegorganen in de polder zoals SER en STAR. Voorts hebben vakbonden een speciale positie in bijvoorbeeld de Wet CAO, Wet AVV, Wet Melding Collectief Ontslag. Zo hebben vakbonden op basis van bijvoorbeeld art.10 AVV een wettelijke positie gekregen om als collectieve handhaver op te treden. Met andere woorden op grote schaal wordt de maatschappelijke rol van de vakbonden erkend. Sinds 2020 moet FNV in procedures echter vaak lange discussies voeren, omdat haar representativiteit en als gevolg haar ontvankelijkheid wordt betwist. Dit terwijl dat voorheen vrijwel geen issue was. Zie bijvoorbeeld de collectieve procedure tegen Temper. De procedure is gestart in oktober 2020. Pas in juli 2022 werden FNV en CNV ontvankelijk verklaard en pas in januari 2024 heeft FNV kennis genomen van het inhoudelijke verweer van Temper. De WAMCA leidt derhalve tot discussies die voorheen niet gevoerd werden en tot enorme vertraging en extra kosten. Deze vertraging speelt onwillige partijen in de kaart en wordt bijvoorbeeld door platforms optimaal benut.

2. Opt-out

Een ander probleem waar FNV sinds de WAMCA tegenaan loopt, betreft de opt-out. Zo'n 'opt-out' houdt in dat individuele personen wier belangen een collectieve actie beoogt te behartigen, de mogelijkheid krijgen om zich te onttrekken aan de binding van het vonnis. In het oude recht was er een mogelijkheid tot opt-out ná de uitspraak. De opt-out was toen bovendien nog voorzien van een "uitzonderingsclausule". Men kon kiezen voor opt-out, "tenzij de aard van de uitspraak meebrengt dat de werking niet slechts ten opzichte van deze persoon kan worden uitgesloten". De huidige regeling kent niet langer zo'n uitzondering voor de aard van de vordering. De toenmalige opt-out regeling leverde voor vakbonden geen problemen op. Werknemers maakten daar praktisch geen gebruik van, want zij hebben er juist belang bij dat er voor hun rechten wordt opgekomen. De in 2020 ingevoerde opt-out in het begin van een procedure lokt misbruik van procesrecht uit en raakt aan fundamentele vakbondsrechten (artikel 3 van ILO-verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht). Het maakt het mogelijk dat werknemers door hun werkgever onder valse voorwendselen via een "lastercampagne" worden benaderd en zo onder druk gezet worden om te kiezen voor opt-out nog voordat er überhaupt een rechterlijke uitspraak ligt, waaraan men rechten zou kunnen ontleen.

Het arbeidsrecht is er onder meer ter bescherming van werknemers (de zo geheten ongelijkheidscompensatie). De verhouding van de huidige opt-out tot het arbeidsrecht is zeer problematisch. Dit klemmt temeer als er sprake is van dwingend recht. Zo betreft de kwalificatievraag of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst dwingend recht. Het staat niet ter keuze van individuen of organisaties of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als dat anders zou zijn, heeft dat niet alleen arbeidsrechtelijke consequenties maar ook grote consequenties voor de houdbaarheid van het sociale stelsel. De minister schrijft dat het collectief actierecht een instrument is om te komen tot handhaving van in wetten en verdragen aan personen toegekende materiële rechten, maar dat het instrument zelf geen materieelrechtelijke aanspraken schept. FNV constateert echter dat de huidige opt-out regeling materiële rechten aantast, omdat zij in strijd komt met dwingendrechtelijk arbeidsrecht. Voorts lopen vakbonden sinds 2020 het risico dat er door werkgevers wordt ingezet op veel opt-outs en de regeling wordt misbruikt voor het stopzetten van procedure ex 1018f lid 1 Rv (dat kan ook nog in hoger beroep). Op die manier kan de hele procedure voor alle werknemers komen te vervallen.

De problemen met opt-out kunnen worden geïllustreerd aan de hand van de procedure tegen Temper. Een zaak die onder het oude recht bij uitstek onder de 'uitzonderingsclausule' zou vallen. Temper

heeft in het kader van de opt-out haar (voormalige) medewerkers gedurende de opt-out periode constant bestookt met een e-mail offensief waarin zij door middel van onjuiste informatie werden bewogen om met 1 druk op de reply knop voor opt-out te kiezen (zie voorbeelden in de bijlagen), terwijl bijvoorbeeld ook mensen zonder enige band met Temper een opt-out bericht konden insturen. Dit heeft er uiteindelijk in geresulteerd dat de rechtbank FNV en CNV een deel van haar vorderingen heeft ontzegd. Behalve strijd met dwingend recht, is dit ook niet efficiënt. Werkgevers kunnen hierdoor immers te maken krijgen met duizenden individuele procedures, ook omdat een WAMCA-akkoord in dit soort situaties niet meer mogelijk is. Uiteraard zullen de vakbonden dit alles aan de kaak stellen in hoger beroep, maar dit soort situaties zijn geheel nieuw sinds 2020.

Conclusie

Gelet op het bovenstaande is FNV het dan ook eens met de minister dat er geen aanleiding is om de eisen met betrekking tot de representativiteit nu aan te scherpen. Van een onvoldoende indringende toetsing van de representativiteit is immers allerm minst sprake. De toetsing is, zoals ook hierboven uiteengezet, voor FNV vele malen indringender dan voor invoering van de WAMCA, hetgeen leidt tot buitengewoon langdurige procedures.

Wat FNV betreft dienen bovenstaande punten bij de evaluatie expliciet aan de orde te komen. Zij acht het noodzakelijk dat zij als vakbond met een grote maatschappelijke rol in het kader van het WODC onderzoek door de onderzoekers wordt gehoord en dit zal in het vaststellen van de onderzoeksvragen moeten worden meegenomen. In de visie van FNV zal de evaluatie tot een wetwijziging moeten leiden die recht doet aan de "status aparte" van vakbonden (zoals bijvoorbeeld verval van de huidige representativiteitseisen en verval van de huidige opt-out regeling ten aanzien van vakbonden). Voorts zou het goed zijn als er afspraken worden gemaakt met de diverse ministeries om te voorkomen dat fundamentele vakbondsrechten door nieuwe wetgeving onnodig worden belemmerd.

Kort gezegd vraagt FNV daarom het volgende:

1. Er worden geen nadere vereisten aan de representativiteit gesteld;
2. Vakbonden als FNV worden uitdrukkelijk bij het WODC onderzoek en de evaluatie betrokken;
3. Erkenning dat de bijzondere taak en functie van vakbonden en het (dwingend) arbeidsrecht aanpassing van de huidige wetgeving vereisen.

Met vriendelijke groet,



Zakaria Boufangacha
Vicevoorzitter FNV