

RECHTSPRAAK

QBuzz Groningen Utrecht B.V. c.s./Federatie Nederlandse Vakbeweging

Collectieve actie openbaar vervoer in Utrecht gericht tegen loonruimteovereenkomst wordt gedekt door artikel 6 lid 4 ESH. Geen beperking op grond van artikel 6 ESH.

QBuzz houdt ondernemingen in stand die zich richten op het openbaar personenvervoer in de stad en de regio Utrecht. Op 10 juli 2015 hebben CNV Overheid & Publieke Diensten, Ambtenarencentrum en CMHF met de overheidswerkgevers een onderhandelaarsakkoord bereikt, de zogenoemde 'Loonruimte-overeenkomst publieke sector 2015-2016.' De drie genoemde - kleinere - vakcentrales hebben, tegenover een loonsverhoging in 2015 en 2016, ingestemd met wijzigingen in de pensioensfeer. FNV heeft zich gekeerd tegen de in de loonruimteovereenkomst opgenomen wijzigingen in de pensioensfeer. Bij vonnis van 1 oktober 2015 heeft de voorzieningenrechter te Den Haag, in een kort geding van ACOP FNV tegen de partijen bij de loonruimteovereenkomst van 10 juli 2015, voorshands geoordeeld dat - anders dan ACOP FNV betoogde - aan het sluiten van dat onderhandelaarsakkoord een open en reëel overleg tussen overheidswerkgevers en de overheidsvakcentrales vooraf is gegaan. Omdat het grondrecht van ACOP FNV op collectief onderhandelen aldus in voldoende mate is gewaarborgd, is de loonruimteovereenkomst naar het voorlopig oordeel van de Haagse voorzieningenrechter niet nietig of jegens haar onrechtmatig (zie AR 2015-0938). Van dit vonnis is ACOP FNV in hoger beroep gekomen. De mondelinge behandeling van dat appel vindt plaats op 15 oktober 2015. FNV heeft QBuzz laten weten dat er mogelijk op donderdag 15 oktober 2015 tijdens de ochtendspits een werkonderbreking zou worden gehouden bij het stadsvervoer in Utrecht. QBuzz stelt zich op het standpunt dat FNV onrechtmatig handelt door haar leden op te roepen het werk neer te leggen. In geschil is of de aangekondigde actie valt onder artikel 6 lid 4 ESH.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Het toetsingskader wordt mede gevormd door de recente stakingsrechtspraak van de Hoge Raad: het zogenoemde Enerco-arrest (31 oktober 2014, NJ 2015/252) en laatstelijk het Amsta-arrest (19 juni 2015, JAR 2015/188). Tussen FNV en de overheidswerkgevers is sprake van een rechtsgeschil, dat inmiddels in hoger beroep aan het gerechtshof te Den Haag ter beslechting is voorgelegd. Dit brengt evenwel, anders dan QBuzz heeft betoogd, in dit geval niet mee dat aan de door FNV aangezegde werkonderbreking in

haar onderneming geen belangengeschil ten grondslag ligt. In het kort geding gaat het om de vraag of de loonruimteovereenkomst aan (partiële) nietigheid lijdt, omdat daarin is opgenomen dat de daarbij gemaakte afspraken, voor zover zij betrekking hebben op de materie waarover in de Pensioenkamer wordt beslist, aldaar één op één zullen worden bekrachtigd, en in het verlengde daarvan of de besluitvorming die op 3 september 2015 in die kamer op basis van de loonruimteovereenkomst heeft plaatsgevonden daarom eveneens lijdt aan het gebrek dat niet is voldaan aan de verplichting tot het aldaar voeren van open en reëel overleg, en of dit gebrek met zich brengt dat aan deze besluitvorming geen uitvoering mag worden gegeven en het besluitvormingsproces ter zake opnieuw dient te worden doorlopen (vgl. r.o. 4.1 kortgedingvonnis, ECLI:NL:RBDHA:2015:11274). Het bestaan van dat rechtsgeschil laat onverlet dat FNV, wat ook het uiteindelijke resultaat van die procedure moge zijn, als federatie van vakverenigingen mag opkomen voor de belangen van haar leden onder het overheidspersoneel. Ook indien ACOP FNV in genoemde procedure in het ongelijk zou worden gesteld, en de rechtsgeldigheid van de loonruimteovereenkomst van 10 juli 2015 en de onaantastbaarheid van het besluit van de Pensioenkamer van 3 september 2015 dus vast komt te staan, heeft FNV er een gerechtvaardigd belang bij om door middel van collectieve acties op de overheidswerkgevers druk uit te oefenen, teneinde hen te proberen te bewegen met FNV te onderhandelen over een verbetering van de arbeidsvoorwaarden van het overheidspersoneel.

QBuzz kan evenmin worden gevolgd in het door haar verdedigde standpunt dat de aangekondigde werkonderbreking in haar onderneming dient te worden aangemerkt als een zuiver politieke actie die de bescherming van artikel 6 ESH ontbeert. Die werkonderbreking keert zich tegen QBuzz, maar richt zich tegen de overheidswerkgevers, nu het doel ervan is om die werkgevers te bewegen de onderhandelingen met FNV over de arbeidsvoorwaarden voor overheidspersoneel te hervatten. Daarmee is het politieke element van de actie gegeven, maar dat is niet beslissend voor de vraag naar de ESH-bescherming. Zoals de Hoge Raad in het NS-arrest (van 30 mei 1986, NJ 1986/688) heeft uitgemaakt, moet worden onderscheiden tussen collectieve acties met een politiek element die nog wel, en collectieve acties met een politiek element die niet meer door artikel 6 ESH worden gedekt. De door FNV bij QBuzz geplande werkonderbreking behoort tot de eerstbedoelde soort, nu deze zich richt tegen overheidsbeleid op het gebied van arbeidsvoorwaarden (in dit geval lonen en pensioen) die het onderwerp plegen of behoren te zijn van collectief onderhandelen. De enkele totstandkoming van de loonruimteovereenkomst van 10 juli 2015 maakt niet dat hierin verandering is gekomen. Het voorgaande leidt de voorzieningenrechter tot bevestigende beantwoording van de vraag of de door FNV aangekondigde werkonderbreking bij QBuzz redelijkerwijs kan bijdragen tot de doeltreffende uitoefening van het recht op collectief onderhandelen. In zijn recente stakingsarresten heeft de Hoge Raad uit de strekking van het recht op collectieve actie, zoals deze blijkt uit de aanhef van artikel 6 ESH, opgemaakt dat het antwoord op de vraag of (nog) sprake is van een collectieve actie in de zin van die verdragsbepaling, vooral aan de hand van dit criterium dient te worden bepaald. Aldus bestaat geen reden om het recht op collectief optreden beperkt uit te leggen. Aan bedoeld criterium is reeds voldaan, indien de collectieve actie degene tegen wie deze zich keert kan prikkelen om druk uit te oefenen op degene tegen wie de actie zich richt. Dat is hier het geval. Niet uit te

sluiten is dat voortgaande arbeidsonrust in Nederland de overheidswerkgevers kan bewegen opnieuw met FNV om de tafel te gaan zitten. Een inschatting van die kans is niet aan de stakingsrechter. Hem past in dit geval geen oordeel over de vraag of de loonruimteovereenkomst, zoals FNV meent, 'een sigaar uit eigen doos' is en hoe de effecten ervan op (de hoogte van) het ABP-pensioen moeten worden ingeschat. De litigieuze werkonderbreking bij QBuzz wordt dus gedekt door artikel 6 aanhef en onderdeel 4 ESH. Het recht op collectieve actie kan dan slechts worden beperkt langs de weg van artikel G van het ESH. FNV heeft de werkonderbreking voldoende tijdig en zorgvuldig aangezegd. Naar het oordeel van de voorzieningenrechter heeft QBuzz niet aannemelijk gemaakt dat de aangekondigde werkonderbreking, behalve financiële schade voor QBuzz, meer dan alleen hinder voor de reizigers en andere weggebruikers tot gevolg zal hebben. Deze hinder is inherent aan een kortdurende actie in het openbaar vervoer en moet worden geduld. Dat de openbare orde of de veiligheid in gevaar komt, is onvoldoende aannemelijk gemaakt. Gelet op hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, kan voorshands niet worden geconcludeerd dat de door QBuzz te lijden omzetsderving zodanig is dat het beginsel van proportionaliteit wordt geschonden. Volgt afwijzing van de vordering van QBuzz.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 14-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:7579

Zaaknummer: C/16/401957 / KG ZA 15/755 LH/1040

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: K. van Kranenburg-Hanspians, S.E.M. Dekker en R. van der Stege

Wetsartikelen: 6 lid 4 ESH, G ESH en 6:162 BW