

RECHTSPRAAK

Royal Schiphol Group N.V./Federatie Nederlandsche Vakbeweging c.s.

Het is Schiphol juridisch toegestaan in voorwaarden voor aanbesteding van de beveiligingsdiensten vier arbeidsrechtelijke voorwaarden (aangaande werkdruk, arbeidsduur, loonsverhoging en aantal vaste contracten) op te nemen.

Feiten

Royal Schiphol Group N.V. (hierna: Schiphol) is sinds april 2019 bezig met de voorbereiding van de aanbesteding van raamcontracten voor de uitvoering van beveiligingsactiviteiten op Schiphol vanaf november 2020 (dan lopen de huidige contracten af) tot november 2024. Op 31 augustus 2019 hebben Schiphol, FNV en CNV afspraken gemaakt over de lopende aanbesteding. Concreet hebben partijen afgesproken dat Schiphol in de lopende aanbesteding van de beveiligingsdiensten werkafspraken uit het Schipholakkoord van 28 augustus 2018 zal opnemen ten aanzien van verplichtingen van inschrijvers aangaande (1) werkdruk, (2) arbeidsduur, (3) loonsverhoging en (4) het deel van het operationele personeelsbestand dat een contract voor onbepaalde tijd heeft. Partijen – Schiphol enerzijds en FNV en CNV anderzijds – houdt verdeeld de vraag of het Schiphol juridisch is toegestaan in de voorwaarden voor de aanbesteding van de beveiligingsdiensten voornoemde vier voorwaarden op te nemen. Zij leggen deze vraag in een artikel 96 Rv-procedure voor aan de kantonrechters.

Oordeel

Cao recht/Recht op collectief onderhandelen

Alle Nederlandse werkgevers in de bedrijfstak beveiliging zijn al gebonden aan drie van de vier voorwaarden, nu deze voorwaarden (arbeidsduur, loonsverhoging en 80% vaste contracten) al in de algemeen verbindend verklaarde cao Particuliere Beveiliging (hierna: cao PB) zijn opgenomen. Dit geldt alleen niet voor de vierde voorwaarde (werkdruk). Geoordeeld wordt dat van de betreffende ondernemingen redelijkerwijs kan worden gevergd ten aanzien van die voorwaarde 'uit te stijgen' boven de cao Beveiliging (hierna: cao B). De kantonrechters overwegen voorts dat het recht op collectief onderhandelen niet aan het stellen van de vier sociale voorwaarden in de weg staat.

Aanbestedingsrichtlijn/Detacheringsrichtlijn

Vast staat dat een aanbestedende dienst zich dient te houden aan de Aanbestedingsrichtlijn. Partijen twisten over de vraag of deze wordt beperkt door de toepasselijkheid van de Detacheringsrichtlijn. In de Detacheringsrichtlijn is een harde kern van sociale bescherming opgenomen. Deze richtlijn schrijft lidstaten voor erop toe te zien dat, voor op hun grondgebied ter beschikking gestelde werknemers, deze harde kernvoorwaarden en omstandigheden worden gegarandeerd, mits voortvloeiend uit wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen en/of collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard. Daaruit volgt echter naar het oordeel van de kantonrechters niet per definitie dat een aanbestedende dienst enkel de arbeidsrechtelijke voorwaarden zou mogen stellen als bedoeld in artikel 3 lid 1 van de Detacheringsrichtlijn. Naar het oordeel van de kantonrechters vloeit uit de Detacheringsrichtlijn voor de aanbestedende dienst geen verdergaande belemmering voort dan uit de Aanbestedingsrichtlijn zelf. Een aanbestedende dienst mag andere of ruimere voorwaarden stellen zolang die voorwaarden niet in strijd zijn met de Aanbestedingsrichtlijn en het vrij verrichten van diensten als bedoeld in artikel 56 VWEU. Zodoende dekt de toets of aan de Aanbestedingsrichtlijn is voldaan ook de vraag of wordt voldaan aan de Detacheringsrichtlijn.

Proportionaliteit, gelijkheid en transparantie

De kantonrechters oordelen dat de voorwaarden voldoende verband houden met het voorwerp van de opdracht. Verder oordelen zij dat de voorwaarden proportioneel zijn. Het doel van de voorwaarden is onder meer gelegen in het welzijn van de werknemers en het verbeteren van de voor hen geldende arbeidsvoorwaarden en zien op duurzame werkgelegenheid en ervaring en kwaliteit van de werknemers. Sprake is van een voldoende gerechtvaardigd doel dat met de beoogde voorwaarden kan worden bereikt. De voorwaarden grijpen ook niet (in dusdanige mate) in het ondernemersbeleid in dat dit niet gevegd kan worden. Ook oordelen de kantonrechters dat de voorwaarden niet discriminerend zijn, nu zij zonder uitzondering gelijk voor iedereen zullen gelden. Zij overwegen verder dat de inhoud van de voorwaarden wel bekend moet zijn alvorens die als voorwaarden in de aanbesteding te kunnen opnemen. De kantonrechters begrijpen dat de uitkomst van overleg tussen partijen, waaruit de nadere invulling volgt, in oktober 2019 verwacht wordt.

Conclusie

Al het voorgaande leidt tot de conclusie dat het Schiphol juridisch is toegestaan in de aanbestedingsvoorwaarden de vier sociale voorwaarden op te nemen, met dien verstande dat de definitieve uitwerking van de voorwaarden wel tijdig bekend moet zijn.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 04-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2019:7456

Zaaknummer: 8034453 CV VERZ 19-19346

Rechters: T.M.A. van Löben Sels, M.W. van der Veen en C.H. Rombouts

Advocaten: S.F. Sagel, R. van Tricht, E.M.H. Teeuwen, R. van Haeringen, S.N. Ketting, J. Ipenburg, D.M. van Genderen en M.E. Stefels

Wetsartikelen: 96 Rv