

GRONDSLAGEN EN HANDHAVING VAN HET ARBEIDSRECHT

Nuna Zekić en Vivian Bij de Vaate

Labour |
Law United

Overzicht

- Nuna Zekić:
 - *Grondslagen van het arbeidsrecht*
- Vivian Bij de Vaate:
 - *Handhaving van het arbeidsrecht*
- Discussie

Labour |
Law United

Wat zijn de grondslagen en waarvoor hebben we ze nodig?

- Normatieve vragen
- Voorbeelden:
 - “Kan de werkgever worden verplicht slapende arbeidsovereenkomsten op te zeggen? Past dat in het wettelijke systeem en is het maatschappelijk wel wenselijk?” Verhulp TRA 2019/37
 - HR Xella: ‘ja’
 - Is de klachtplicht (art. 6:89 BW) van toepassing in het arbeidsrecht?
 - HR 20 september 2024 ECLI:NL:HR:2024:1278
- Wanneer is iets wenselijk? Wanneer ‘past’ iets in ons rechtssysteem?

Normatieve vragen hebben een toetsingskader nodig

2 mogelijkheden:

Intern perspectief

Gebruikmaken van de onderliggende waarden en beginselen van het recht, zoals ‘contractvrijheid’.

Juridisch onderzoek

Extern perspectief

Kijken naar de invloed/impact/effect van wet- en regelgeving op de interacties en transacties tussen werkgevers en werknemers op de werkplek en bij collectieve onderhandelingen.

Empirisch onderzoek

Intern perspectief: de grondslagen van het arbeidsrecht

I.p.v. 'grondslagen' ook: waarden, fundamenteën, beginselen, uitgangspunten, doelen, functies



Labour |
Law United

Nauwe kijk op de grondslagen

- Arbeidsrecht als functioneel rechtsgebied
- Relatie werkgever - werknemer staat centraal
- Werkgever en werknemer verkeren niet in een gelijke (onderhandelings)positie / werknemer = zwakke partij
- Uitgangspunt: Contractsvrijheid (en dus het 'gewone' contractenrecht) volstaat *niet*



Labour |
Law United

Met als gevolg: bescherming werknemer

➤ Ongelijkheidscompensatie

- Maar dat is niet het hele verhaal, want:
 - *Bescherming waartegen?*
 - *Compensatie waarvoor en hoe?*
 - *Met welk doel?*
 - *Altijd leidend? Nee, ook "ordeningsfunctie." Maar wat is dat?*

Brede kijk op grondslagen

Van der Heijden/Noordam 2001

1. Verantwoordelijkheid
2. Bestaanszekerheid
3. Bescherming
4. Solidariteit
5. Non-discriminatie
6. Participatie

De waarde(n) van het sociaal recht.
Over beginselen van sociale
rechtsvorming en hun werking

Davidov 2016

1. Democracy
2. Redistribution
3. Human rights / dignity
4. Social inclusion / citizenship
5. Security / stability
6. Efficiency
7. Human freedom and capabilities
8. Emancipation / social equality

A Purposive Approach to Labour Law

De grondslagen van het arbeidsrecht

- Geen consensus! Maar in elk geval (en in meer of mindere mate):

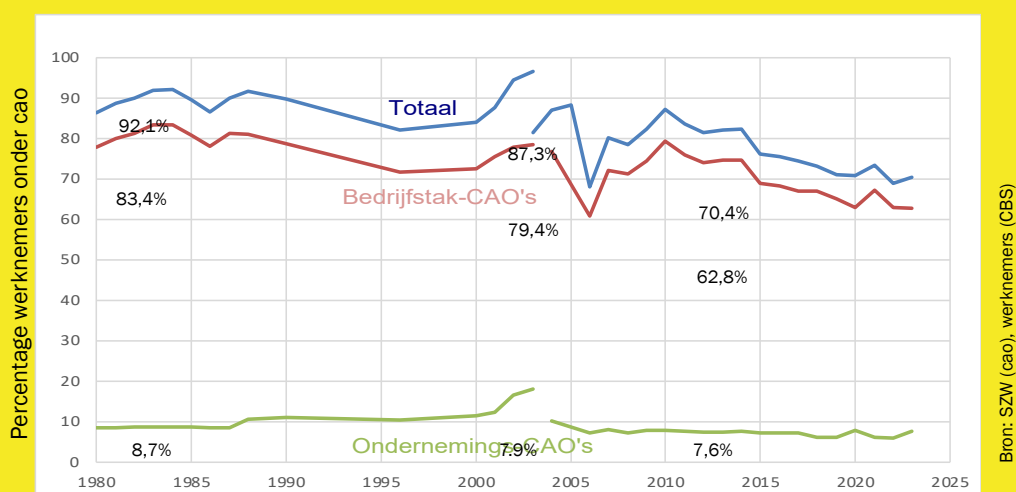
1. Ongelijkheidscompensatie (verbonden met redistributie)
2. Menselijke waardigheid
3. (Een vorm van) democratie/inspraak
4. Solidariteit
5. Bestaanszekerheid/stabiliteit
6. Emancipatie

Hoe?

1. Dwingend recht
2. Collectieve arbeidsvoorwaarden-vorming
3. Gelijke behandeling

Labour |
Law United

Cao-dekkingsgraad daalt sinds 2010 gestaag



Prof. dr. Paul de Beer
Tot 2003 max. 3 jaar geëxpireerd, daarna max. 1 jaar

Labour |
Law United

Cao's hebben een steeds kleiner bereik

- Cao-dekkingsgraad moet omhoog
 - EU Richtlijn 2022/2041 inzake toereikende minimumlonen in de EU
 - *Lidstaten waar dekkingsgraad < 80% zijn verplicht een actieplan op te stellen met duidelijk tijdpad en concrete maatregelen om dekkingsgraad cao's geleidelijk aan te verhogen.*
- Meer aandacht (in beleid en onderzoek) voor werknemers die niet gedekt zijn door een cao
 - *Wie zijn zij? Wat missen zij (of juist niet)?*

Handhaving van het arbeidsrecht

- Publiekrechtelijk
 - *Nederlandse Arbeidsinspectie (WML, Arbowet, Artw, Waadi, Wav, WagwEU)*
 - *Belastingdienst (handhavingsmoratorium 2016-2025)*
- Privaatrechtelijk
 - *Hoofdrolspeleer: individuele werknemer*
- Grondslagen van het arbeidsrecht
 - *Ongelijkheidscompensatie?*
 - *Orderingsfunctie?*

Collectieve handhaving door vakbonden

- Wet CAO/Wet AVV (nakoming, nietigverklaring, schadevergoeding, art. 9 lid 2, 12, 13, 15/16 Wet CAO en art. 3 lid 2 en 4 Wet AVV)
- Algemeen collectieve actierecht (art. 3:305a BW)
- Illustratie van de problemen: Uber-zaak
 - Zie Hof Amsterdam, *ECLI:NL:GHAMS:2024:601 en Concl. AG De Bock*, *ECLI:NL:PHR:2024:996*

Uber-zaak

- FNV: naleving van de ge-avvde Taxicac (art. 3 lid 2 Wet AVV) omdat de overeenkomsten die Uber sluit met de taxichauffeurs kwalificeren als arbeidsovereenkomst.
- Hof Amsterdam: werkwijze die Uber aanhoudt kan in beginsel leiden tot kwalificatie arbeidsovereenkomst, maar die balans zou kunnen omslaan nu een aantal chauffeurs gezien hun reputatie, acquisitie, fiscale behandeling en het aantal opdrachtgevers in het economisch verkeer als ondernemer moeten worden aangemerkt.
- Prejudiciële vragen aan de HR over de betekenis van ondernemerschap buiten de betreffende arbeidsrelatie.

Uber-zaak

- Heeft FNV de juiste juridische grondslag gekozen voor handhaving?
- Hof Amsterdam: Art. 3 lid 2 Wet AVV lijkt geen onderscheid te kunnen aanbrengen tussen werknemers en zelfstandigen, terwijl art. 3:305a BW daarin wel zou voorzien.
- Vierde prejudiciële vraag: Kan in het kader van een nakomingsvordering op grond van de Wet AVV een algemeen kwalificatieoordeel worden gegeven, wanneer de groep werkers niet bestaat uit een heterogene groep, of kan een dergelijke vordering alleen worden ingesteld op grond van art. 3:305a BW gelet op de procedurele waarborgen daarvan?

De nakomingsvordering van art. 3 lid 2 Wet AVV

- CNV/Pennwalt (ECLI:NL:HR:1997:ZC2532): Indien de werkgever in de uitspraak wordt veroordeeld tot het verrichten van een prestatie jegens zijn werknemers, dient de rechter de toewijzing in het dictum wel te beperken tot werknemers die daarop aanspraak *wensen* en ook *kunnen* maken.
- FNV/X (ECLI:NL:HR:2021:537): 'kunnen'= werknemer moet in zijn verhouding tot de werkgever *recht* hebben op deze prestatie; 'wensen'= ziet op cao-bepalingen met individuele keuzemogelijkheid. Ontbreekt deze dan kan toewijzing niet afhankelijk worden gesteld van de wens van de werknemers.

De nakomingsvordering van art. 3 lid 2 Wet AVV

- FNV is ontvankelijk op grond van art. 3 lid 2 Wet AVV, maar wat is de mogelijke uitkomst?
- Afhankelijk van de beantwoording door de HR van de eerste drie prejudiciële vragen:
 - *Indien tav van iedere werkende rekening gehouden moet worden met de mate waarin hij zich buiten de arbeidsrelatie als zelfstandig ondernemer gedraagt of kan gedragen, is geen algemeen oordeel mogelijk over kwalificatievraag.*
 - *Dictum: Hof veroordeelt Uber tot nakoming van de Taxicab gedurende de avv-perioden voor zover Uber chauffeurs als werknemer kunnen worden aangemerkt.*
- Gevolg: handhaving ligt weer bij de individuele werknemer

Algemene collectieve actierecht

- Art. 3:305a lid 1 BW: *Een stichting of vereniging met volledige rechtsbevoegdheid kan een rechtsvordering instellen die strekt tot bescherming van gelijksoortige belangen van andere personen, voor zover zij deze belangen ingevolge haar statuten behartigt en deze belangen voldoende zijn gewaarborgd.*
- Wet afwikkeling massaschade in collectieve actie (WAMCA), i.w.t. 1 januari 2020
 - *Mogelijkheid tot schadevergoeding*
 - *3:305a-uitspraak heeft bindende kracht voor de gehele groep van personen ter bescherming van wier belangen de collectieve vordering strekt*
 - *extra ontvankelijkheidseisen voor art. 3:305a BW*
 - *Opt-out mogelijkheid*

Procedurele waarborgen of struikelblokken voor collectieve handhaving?

- Representativiteit: vakbond moet aantonen dat hij 'gelet op de achterban en de omvang van de vertegenwoordigde vorderingen voldoende representatief is'
 - *veronderstelt een concreet af te bakenen groep van personen wier belangen worden behartigd in de collectieve procedure; lastig bij ideële acties gelet op het belang van de ordenende functie van het arbeidsrecht*
 - *Vertraging procedure*
- Opt-out mogelijkheid
 - *Uber-chauffeurs die niet wensen te kwalificeren als werknemer kunnen opt-outen; geen garantie dat dit ook de chauffeurs zijn die geen aanspraak kunnen maken op de vordering omdat zij zelfstandige zijn*
 - *In strijd met dwingende arbeidsrecht en ordenende functie*

Discussie

- Het is goed dat de EU Richtlijn 2022/2041 inzake toereikende minimumlonen in de EU de lidstaten dwingt de dekkingsgraad van cao's goed in de gaten te houden en zo nodig actie te ondernemen om de dekkingsgraad te verhogen.
- Een van de effectieve maatregelen om de dekkingsgraad te verhogen is het introduceren van een verplichting voor de werkgever om met een representatieve vakbond in onderhandeling te treden over een cao, ook als werkgever geen cao-overleg aan het voeren is
- De Hoge Raad zou er goed aan doen geen of slechts gering belang toe te kennen aan eventueel ondernemerschap buiten de betreffende arbeidsrelatie.
- De wetgever zou aan art. 3:305a BW een bepaling moeten toevoegen op grond waarvan vakbonden geacht worden representatief te zijn, indien zij vordering instellen ter handhaving van dwingende arbeidsrecht.
- De opt-out mogelijkheid bij art. 3:305a BW zou uitgesloten moeten worden voor ideële handhavingsacties door de vakbond in het belang van de ordenende functie van het arbeidsrecht.