

Toch maar geen lid worden?

Ik ben geen fan van vakbonden of werkgeversorganisaties. Ik vind dat hun eigen belangen als organisatie te vaak bepalend zijn voor hun gedrag en (in die gevallen) niet de belangen van werknemers en werkgevers. Dat zou nog niet zo erg zijn als het gedrag van vakbonden en werkgeversorganisaties alleen gevolgen zou hebben voor hun leden. Zij hebben er immers voor gekozen om lid te worden van die organisaties en moeten daar dan ook maar de gevolgen van dragen.

Maar het gedrag van vakbonden en werkgeversorganisaties heeft vaak ook gevolgen voor werknemers en werkgevers die er helemaal niet voor hebben gekozen om lid te worden van een vakbond of werkgeversorganisatie. En als die gevolgen nu voor de betreffende werknemers of werkgevers nog voordelig zouden zijn, dan viel daar ook nog goed mee te leven. Maar dat werknemers c.q. werkgevers slechter af zijn als gevolg van gedragingen van een vakbond c.q. werkgeversorganisatie, terwijl zij geen lid zijn, dat is toch eigenlijk onbestaanbaar. Vakbonden en werkgeversorganisaties zullen mij het bovenstaande vermoedelijk niet in dank afnemen. Ik zal mijn beschuldiging dan ook onderbouwen.

Als een werkgever wegens bedrijfseconomische redenen de arbeidsovereenkomsten met een aantal werknemers moet beëindigen, kan hij aan het CWI ontslagvergunningen vragen of aan de kantonrechter om de arbeidsovereenkomsten te ontbinden. In beide gevallen kan de werknemer aanspraak maken op een ontslagvergoeding. In het eerste geval moet hij daarvoor een aparte procedure bij de kantonrechter starten. In het tweede geval vindt toekenning van de ontslagvergoeding plaats tegelijk met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Zeker in het laatste geval, maar ook vaak in het eerste geval, gaat de kantonrechter bij vaststelling van de hoogte van de ontslagvergoeding uit van de zogenaamde kantonrechtersformule, grofweg neerkomend op een maandsalaris per dienstjaar. Het is echter staand beleid van de kantonrechters om van die stelregel af te wijken als met een vakbond een sociaal plan is gesloten. In dat geval kent de kantonrechter vrijwel steeds een vergoeding toe conform het sociaal plan, ook als die lager is dan de vergoeding volgens de kantonrechtersformule. De gedachte daarbij is dat als een vakbond ingestemd heeft met een lagere vergoeding, er wel een goede reden zal zijn om geen hogere vergoeding toe te kennen. Werknemers worden in dit geval dus slechter als gevolg van een afspraak die door vakbonden gemaakt wordt, en dat geldt ook als zij geen lid zijn van die vakbond.

Nu kunnen vakbonden een heel goede reden hebben gehad om in het sociaal plan een lagere ontslagvergoeding af te spreken. De onderneming zou bijvoorbeeld bij betaling van een hogere ontslagvergoeding failliet kunnen gaan, waarmee de werkgelegenheid voor alle werknemers zou kunnen vervallen. In onze praktijk als advocaat van werkgevers merken mijn kantoorgenoten en ik echter ook, dat vakbonden zich niet bekommeren over de ontslagvergoeding van de werknemers die geen lid zijn

van hun vakbond, zo lang er voor de vakbondsleden maar een goede vergoeding uitkomt, middels een extra betaling alleen voor die leden. Dan wordt het echter wel heel dubieus waarom de werknemers die geen lid zijn van de vakbond gebonden zouden zijn aan voor hen nadelige afspraken die de vakbond met de werkgever heeft gemaakt. Het wordt nog erger als vakbonden een vergoeding ten behoeve van zichzelf bedingen. Ook dat hebben we al meegemaakt.

Er zijn meer voorbeelden van gevallen waarin vakbonden en werkgeversorganisaties hun eigen belangen boven die van hun leden stellen. Zo zal het in Nederland niet snel voorkomen dat geen CAO tot stand komt, al was het maar omdat aan de meeste CAO's een sociaal fonds gekoppeld is, waaruit vakbonden en werkgeversverenigingen een belangrijk deel van hun inkomsten putten. Middels algemeenverbindendverklaring van die CAO moeten alle werkgevers en werknemers bijdragen aan dat sociaal fonds, dus ook de niet-leden. Onlangs is de horeca-CAO op die manier afgesloten met een vakbond die weinig leden in de horeca heeft maar die zich op die manier wel toegang verschaft tot veel meer geld uit dat sociaal fonds. Dat werknemers in de horeca nu pas een vast arbeidscontract kunnen krijgen bij meer dan zes(!) tijdelijke arbeidsovereenkomsten, derde die vakbond kennelijk niet. I rest my case. ■■

mr. J.P.M. (Joop) van Zijl is advocaat te Tilburg