Van Dam
& Kruidenier
Advocaten

NIEUWSBRIEF 2010/4

september 2010

1. Bindende loonregeling binnenscheepvaart?
Termijn 10 september 2010

1. Bindende loonregeling Binnenscheepvaart?

Eerder hebben wij u op de hoogte gebracht van de naderende CAO voor de Binnenscheepvaart.

Ter herinnering: in nieuwsbrief 1 van 2010 schreven wij:

3. Pakketvergelijking en de CAO voor de binnenscheepvaart

Nu wij aan de vooravond staan van het inwerkingtreden van een nieuwe CAO voor de binnenscheepvaart, leek het ons interessant alvast in te gaan op de zogenaamde pakketvergelijking.

Het is de bedoeling de CAO voor de binnenscheepvaart algemeen verbindend te verklaren en dat deze tegelijkertijd in werking zal treden. Dat volgt uit overleg tussen de werkgevers- en werknemersorganisaties.

Zodra de CAO algemeen verbindend is verklaard, moet de sector zich daar (onmiddellijk) aan houden. De algemeen verbindend verklaring kan geen terugwerkende kracht hebben.

Het is uit het verleden bekend dat veel werkgevers worden overvallen door een dergelijke algemeen verbindendverklaring. Zij hebben hun arbeidsovereenkomsten met het personeel niet altijd afgestemd op de specifieke regels die volgens de CAO gelden. Denk daarbij aan het inrichten van het "loongebouw" (overwerk en toeslagen). In de praktijk komen wij nog geregeld constructies tegen met netto loon en loon inclusief overwerk of andere toeslagen. Dit wijkt af van de CAO en dat kan aanleiding geven tot juridische geschillen."

Tot zover het citaat. Wat is er sindsdien gebeurd?

Sinds januari 2010 heeft zich een aantal ontwikkelingen voorgedaan met betrekking tot de CAO zelf. De CAO-sluitende partijen hebben een verzoek tot algemeen verbindend verklaring ingediend, doch dat verzoek is nooit gepubliceerd in de Staatscourant, omdat, zo wordt gezegd, de Minister de representativiteitsgegevens onvoldoende achtte. Met andere woorden, de Minister beschouwde de partijen bij de CAO onvoldoende representatief voor de bedrijfstak (zoals de rechter in 1994 ook al eens had geoordeeld, maar dat terzijde).

De CAO voor de Binnenscheepvaart is voorzover wij weten nooit van kracht geworden. Immers, partijen hadden afgesproken dat de CAO pas na algemeen verbindend verklaring in werking zou treden. Naar verluidt is deze afspraak gemaakt omdat bij werkgeversorganisaties aangesloten ondernemers er niet voor voelden al aan de CAO-bepalingen te zijn gebonden, voordat deze voor de hele bedrijfstak zouden gelden.

De aanvraag tot vaststelling van een bindende loonregeling

Na de afwijzing door de Minister, althans de weigering van de Minister het verzoek tot AVV in behandeling te nemen, heeft de werkgeversvereniging, voor de oude CAO sluitende partijen, op 13 augustus 2010 een brief aan de Minister gericht met het verzoek om bepalingen van de (nooit in werking getreden) CAO gedeeltelijk verbindend te verklaren via de Wet op de loonvorming.

Artikel 6 lid 2 van de Wet op de loonvorming luidt als volgt:

Onze Minister kan regelingen van dezelfde inhoud als een collectieve arbeidsovereenkomst, voor een bij zijn besluit te bepalen tijdvak van ten hoogste twee jaar, eveneens vaststellen met betrekking tot arbeidsverhoudingen, behorende tot een bij zijn besluit daartoe aangewezen categorie.

Letterlijk heet de ingediende regeling: "Regeling tot vaststellen van lonen en andere bepalingen voor de Binnenscheepvaart". De bepalingen zien dus niet alleen op het loon, maar ook op andere zaken (denk aan vakantie, proeftijd, etc.). De indienende partij heeft een selectie gemaakt van de bepalingen die verbindend zouden moeten worden verklaard, en handhaaft daarbij overigens consequent de term CAO, hetgeen verwarring wekt. De CAO is immers niet van kracht, voorzover wij weten.

Bij het verbindend worden zal zich in veel gevallen hetzelfde scenario kunnen voordoen als wij beschreven in de nieuwsbrief nr. 1 van dit jaar. Een bindend verklaarde loonregeling heeft immers dezelfde uitwerking als algemeen verbindend verklaarde bepalingen van een CAO. Wij zijn benieuwd of de sector voorbereid is op de specifieke (en van de praktijk afwijkende) eisen die de bindende regeling stelt aan de loonadministratie en de afspraken met de werknemers. Zo op eerste gezicht lijkt de tijd tot de beoogde ingangsdatum (1 oktober 2010) nogal kort om de noodzakelijke voorbereidingen te kunnen treffen.

De procedure

Het verzoek is gepubliceerd in de Staatscourant van 20 augustus 2010.

Conform de wet heeft de Minister een termijn gesteld waarbinnen bedenkingen kunnen worden ingediend, te weten drie weken.

Aldus kunnen tot 10 september 2010 bedenkingen tegen het verzoek worden ingediend.

Vervolgens zal de Minister een besluit nemen.

Wordt vervolgd.

2010 © Frits Bienfait, Van Dam en Kruidenier advocaten,
Postbus 4043, 3006 AA Rotterdam
tel 010 288 88 14, fax 010 288 88 28
e-mail: bienfait@damkru.nl,
www.damkru.nl

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder schriftelijke voorafgaande toestemming van de auteur worden verveelvoudigd, openbaar gemaakt, geheel of gedeeltelijk, gekopieerd of opgeslagen, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën of op enige andere manier. De auteurs en de maatschap Van Dam & Kruidenier aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor de inhoud van deze uitgave.
De tekst is louter als leidraad bedoeld en streeft geen volledigheid na. In voorkomend geval is het altijd raadzaam eerst een ter zake kundige jurist te raadplegen.