

RECHTSPRAAK

FNV/werkgeefster

Door eerst ontslagaanvragen in te dienen en daarna pas FNV over ontslagen te informeren, wordt in strijd gehandeld met artikel 15 CAO Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf (waarin een overlegtraject is opgenomen). Werkgeefster is schadevergoeding van € 5.000 aan FNV verschuldigd.

Werkgeefster exploiteert een onderneming die zich bezighoudt met handel in en reparatie van personenauto's en lichte bedrijfswagens. Zij is lid van werkgeversvereniging Bovag, die partij is bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf (hierna: de cao). Ook FNV is partij bij de cao. Bij werkgeefster waren 25 werknemers in dienst. Op 13 oktober 2014 heeft werkgeefster ten aanzien van zeven werknemers bij het UWV een ontslagaanvraag om bedrijfseconomische redenen ingediend. Vervolgens heeft zij hierover op 14 oktober 2014 haar personeel geïnformeerd. Tevens heeft zij op die dag onder meer A, bestuurder Metaal van FNV, per e-mail van de ontslagaanvragen in kennis gesteld. FNV stelt dat werkgeefster artikel 15 van de cao (over fusie, sluiting en reorganisatie) niet heeft nageleefd. Het standpunt van FNV komt erop neer dat werkgeefster haar al voordat de ontslagaanvragen bij het UWV werden ingediend had moeten informeren, zodat zij reeds voordien haar vakbondsactiviteiten had kunnen uitoefenen en daarmee ook de mogelijkheid zou hebben gehad om eerder invloed uit te oefenen op de voorgenomen reorganisatie. Werkgeefster heeft gesteld dat het moment waarop FNV moest worden ingelicht niet duidelijk is omschreven in artikel 15 cao, maar dat zij FNV met de melding van 14 oktober 2014 tijdig heeft ingelicht.

De kantonrechter oordeelt als volgt. FNV was partij bij de totstandkoming van de cao, werkgeefster was dat niet. Artikel 15 is een voorbeeld van een zogenoemde diagonale bepaling, waardoor een verbintenis ontstaat tussen een contractspartij enerzijds en een lid van een contractspartij anderzijds. De uitleg van een diagonale cao-bepaling dient te geschieden aan de hand van de zogenoemde cao-norm (HR 26 mei 2000, NJ 2000/473). Het bepaalde in artikel 15 lid 3 cao geeft enige nadere bepaling van het tijdstip van de kennisgeving, namelijk 'zodra verwacht kan worden dat de eventuele sluiting en/of reorganisatie wellicht doorgang kan vinden'. Het gebruik van de termen 'verwacht kan worden' en 'wellicht' duidt op een vroegtijdig stadium, waarin de werkgever in beginsel heeft besloten tot het willen doorvoeren van een reorganisatie, maar er nog geen sprake is van zekerheid omtrent de doorgang ervan. Het bepaalde in het vierde en vijfde lid van artikel 15 cao duiden eveneens op een vroegtijdig stadium. In het vierde lid wordt de werkgever opgelegd mede te delen welke (sociale)

gevolgen hij verwacht, indien en voor zover die gevolgen alsdan reeds te overzien zijn. Dit duidt op een situatie waarbij er nog geen duidelijkheid is omtrent de precieze gevolgen van de voorgenomen reorganisatie. In het vijfde lid ten slotte worden een aantal concrete handelingen die voorafgaan aan de daadwerkelijke uitvoering van een reorganisatie opgesomd, waarover tussen de werkgever en de vakbond overleg moet worden gevoerd. In Bijlage 2 is verwoord dat de gevolgen van (onder meer) een reorganisatie voor de werknemers in de besluitvorming moeten worden betrokken, voordat de reorganisatie een feit is. Werkgeefster heeft FNV pas geïnformeerd een dag nadat zij de ontslagaanvragen bij het UWV had ingediend en tevens eerst nadat zij op 14 oktober 2014 haar personeel had ingelicht over de reorganisatie. Alleen al gelet op in artikel 15 lid 5 cao genoemde concrete handelingen, waaraan volgens de aanhef van dit artikellid door werkgeefster en FNV gezamenlijk aandacht zou moeten worden besteed, was dit te laat. Voorts is werkgeefster met het indienen van de ontslagaanvragen al begonnen met het feitelijk uitvoering gegeven aan de reorganisatie, zonder dat het in artikel 15 cao bedoelde overlegtraject met onder meer FNV was gestart. FNV heeft zich terecht op het standpunt gesteld dat werkgeefster haar positie heeft ondermijnd door haar in strijd met het bepaalde in artikel 15 cao niet tijdig te informeren omtrent de voorgenomen reorganisatie. Voldoende aannemelijk is gemaakt dat FNV door toedoen van werkgeefster schade heeft geleden bestaande uit prestige-verlies naar de leden en verlies van wervingskracht naar de overige werknemers. Werkgeefster wordt ex artikel 15 en 16 Wet CAO veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding aan FNV van € 5.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 27-10-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:5034

Zaaknummer: 3832782 \ CV EXPL 15-1100

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: R.A. Severijn en H.J. Funke

Wetsartikelen: 15 CAO Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf, 15 Wet CAO en 16 Wet CAO