

RECHTSPRAAK

Federatie Nederlandse Vakbeweging c.s./Monuta Holding N.V. c.s.

Verzoek van de bonden tot schorsing reorganisatie bij Monuta wordt afgewezen. Monuta heeft niet onrechtmatig gehandeld. Hoewel de sollicitatieprocedure onvoldoende zorgvuldig lijkt, rechtvaardigt dit geen schorsing van de reorganisatie. Beoordeling uitwisselbaarheid voorbehouden aan UWV.

Feiten

Monuta is een organisatie werkzaam in de uitvaartverzekering en -verzorging. De CAO Uitvaartbranche 2016-2017, alsmede een sociaal plan, zijn van toepassing op Monuta. Monuta heeft het besluit genomen een reorganisatie door te voeren, waardoor onder meer de functies van relatiebeheerder en uitvaartverzorger vervallen. Hiervoor zijn adviesaanvragen ingediend bij de OR. Bij brief van 1 december 2016 zijn de werknemers geïnformeerd over hun boventalligheid. Bij brief van 23 december 2016 heeft de gemachtigde van de bonden Monuta verzocht de reorganisatie te staken en gestaakt te houden. De bonden vorderen derhalve, waar het betreft de uitvaartverzorg(st)ers en de relatiebeheerders in loondienst bij Monuta, met onmiddellijke ingang schorsing en het geschorst houden van de (voorgenomen) reorganisatie en veroordeling van Monuta tot ongedaanmaking van de gevolgen van de (voorgenomen) reorganisatie. Monuta c.s. voert verweer.

Beoordeling

Omdat vaststaat dat de werknemers in dienst zijn van Monuta, kan Monuta Holding niet hebben gehandeld in strijd met het goed werkgeverschap. De bonden zijn dus niet-ontvankelijk in hun vorderingen jegens Monuta Holding. Met betrekking tot de vordering jegens Monuta het volgende. Een rechtspersoon die voldoet aan de vereisten van lid 1 van artikel 3:305a BW is toch niet-ontvankelijk, indien de rechtspersoon in de gegeven omstandigheden onvoldoende heeft getracht het gevorderde door het voeren van overleg met de gedaagde te bereiken. De kantonrechter is echter van oordeel dat het feit dat geen overleg heeft plaatsgevonden voorafgaand aan het uitbrengen van de dagvaarding, in de gegeven omstandigheden en in het kader van dit kort geding niet aan ontvankelijkheid van de bonden in de weg staat. De bonden hebben onder meer gevorderd dat Monuta wordt veroordeeld om de gevolgen van de reorganisatie ongedaan te maken. Monuta heeft aangevoerd dat een dergelijke vordering in kort geding niet toewijsbaar is. Zij wordt in dit verweer deels gevolgd

op grond van het volgende. Voor zover het rechtens al mogelijk is voor de werknemers (zowel ingeval al sprake is van uitdiensttreding, als van acceptatie van/berading over nieuwe functie) om op de door hen gemaakte keuze terug te komen, heeft te gelden dat dit in een kort geding niet kan worden afgedwongen zoals door de bonden gevorderd. Een dergelijke voorziening stelt immers de rechtsverhouding tussen partijen vast en is hiermee naar haar aard niet voorlopig. De bonden vorderen daarnaast dat de reorganisatie wordt geschorst en geschorst wordt gehouden. Uit een en ander volgt dat Monuta de belangrijkste informatie, erop neerkomend dat er gereorganiseerd zou worden, dat er een nieuwe functie zou komen, hoe de selectieprocedure zou verlopen en dat enige tientallen medewerkers niet geschikt zouden worden bevonden, heeft gedeeld. Niet gebleken is dat Monuta relevante informatie heeft achtergehouden of deze bewust later dan redelijkerwijs mogelijk was heeft verstrekt. Monuta heeft hiernaast van de OR een positief deeladvies verkregen ten aanzien van het in gang zetten van de invoering van de functie Uitvaartverzorgers Nieuwe Stijl. Ook de werknemers zijn door Monuta op diverse momenten geïnformeerd over de op handen zijnde veranderingen. Naar het oordeel van de kantonrechter is alleszins voorstelbaar dat de werknemers de hen gegunde tijd (om hun belangstelling aan te geven voor de nieuwe functie), als zeer kort hebben ervaren en zich overrompeld hebben gevoeld. Hoewel met de sollicitatieprocedure jegens de werknemers onvoldoende zorgvuldig lijkt te zijn gehandeld en Monuta op dit onderdeel daarmee mogelijk niet als goed werkgever heeft gehandeld, rechtvaardigt dat echter niet dat de reorganisatie thans wordt geschorst. Voor de werknemers die geen aanbod hebben gekregen geldt dat hun arbeidsovereenkomst eerst over zes of negen maanden zal eindigen voor zover er niet een andere oplossing wordt gevonden. Voor de werknemers die nog twijfelen of zij de nieuwe functie zullen accepteren, geldt dat zij bij aanvaarding hierop altijd nog kunnen terugkomen, zoals Monuta heeft aangegeven. Van Monuta behoeft gelet hierop, en anderzijds het belang van Monuta bij het kunnen starten met de nieuwe werkwijze en de daarbij met andere werknemers gemaakte voor Monuta bindende afspraken in aanmerking genomen, niet te worden verlangd dat zij de reorganisatie opschort. In zoverre ontbreekt ook een voldoende spoedeisend belang bij de gevraagde voorziening. Kernvraag voor wat betreft de door de bonden gewraakte stoelendans is of de functies Uitvaartverzorgers en Uitvaartverzorgers Nieuwe Stijl uitwisselbaar zijn. Deze vraag naar uitwisselbaarheid is echter niet een vraag die in deze procedure beantwoord kan en mag worden. De kantonrechter verklaart de bonden niet-ontvankelijk in hun vorderingen jegens Monuta Holding en wijst de vorderingen jegens Monuta af.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 30-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2017:559

Zaaknummer: 5625865 VV EXPL 17-1

Rechters: I.C.J.I.M. van Dorp

Advocaten: R.J. Wybenga, K. Boele en F.J. van Wijk

Wetsartikelen: 3:305a BW en 254 Rv