

RECHTSPRAAK

KLM is niet verplicht bij reorganisatie het ‘last in first out’-principe toe te passen voor het cabinepersoneel vanwege een decennialang in de cao opgenomen bepaling. Deze bepaling is in strijd met het Ontslagbesluit en sinds de invoering van de WWZ afhankelijk van de instelling van een Ontslagcommissie, die ontbreekt.

Feiten

De Vereniging Nederlands Cabinepersoneel (hierna: VNC) behartigt de belangen van het bij haar aangesloten cabinepersoneel. Zij is sinds jaar en dag als vakbond partij bij de cao KLM cabinepersoneel die door de Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM) voor haar cabinepersoneel wordt afgesloten. In de voordien geldende cao, die eind 2014 afliep, stond in artikel 4.3 een bepaling over overtolligheid met daarin een zogenoemd ‘last in first out’-principe (hierna: lifo-principe), waarbij geldt dat al het cabinepersoneel als één groep wordt aangemerkt. Op grond van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is afwijking van het afspiegelingsbeginsel in geval van collectief ontslag sinds 2015 alleen toegestaan als een dergelijke afwijking is overeengekomen bij cao en als bij cao ook een ontslagcommissie is ingesteld. Cao-partijen waren zich vanaf 2015 ervan bewust dat de cao moest worden aangepast om het lifo-principe, dat afwijkt van het wettelijk systeem, te kunnen behouden. VNC heeft meermalen voorgesteld daartoe het nodige in de cao te regelen, maar KLM heeft dit op de agenda voor de langere termijn weten te plaatsen. Uiteindelijk is hierover niets geregeld. Op 20 december 2019 is overeenstemming bereikt over de KLM Cabine CAO 2019-2022, zonder nadere afspraken over het lifo-principe of het instellen van een ontslagcommissie. Als gevolg van de uitbraak van het Covid-19-virus verkeert KLM in ongekend zwaar weer. KLM en de vakbonden zijn in overleg getreden over een reorganisatieplan. Overtolligheid van cabinepersoneel maakt onderdeel uit van de besprekingen. Het overleg is gestokt vanwege verschil van mening tussen de VNC en KLM over de vraag of KLM het lifo-principe moet toepassen wanneer het komt tot collectieve ontslagen. De voorzieningenrechter heeft bij het bestreden vonnis de vorderingen van VNC afgewezen. Met de grieven komt VNC in de kern op tegen de door de voorzieningenrechter gegeven uitleg van artikel 4.3 van de cao.

Oordeel

Instelling van een ontslagcommissie is noodzakelijk om aan het in artikel 4.3 opgenomen lifo-beginsel uitvoering te kunnen geven. De kernvraag is dan ook of KLM gehouden is tot medewerking aan het instellen van een ontslagcommissie. Allereerst geldt dat in de tekst van de cao en de bijbehorende Protocollen die partijen hebben vastgesteld niet valt te lezen dat

KLM verplicht is mee te werken aan de instelling van een ontslagcommissie. Het lifo-beginsel heeft weliswaar decennia lang in de cao's gestaan, maar is al die tijd in strijd geweest met de dwingend voorgeschreven ontslagvolgorde in het Ontslagbesluit (oud), terwijl met de invoering van de WWZ in 2015 de rechtsgeldigheid van het lifo-beginsel afhankelijk werd gemaakt van de wettelijke voorwaarde van instelling van een ontslagcommissie. Naar de tekst genomen is artikel 4.3 van de cao bij gebreke van een ontslagcommissie dus ongeldig. Niettemin is het denkbaar dat werknemers gerechtvaardigde rechtens te respecteren verwachtingen ontlenen aan een in beginsel ongeldige cao-bepaling, indien deze door de werkgever in de praktijk wordt of werd toegepast. Daarvan is in het onderhavige geval niet gebleken. Voorts acht het hof in dit verband van belang dat ongeveer 63,5% van het cabinepersoneel lid is van VNC, en aldus bekend verondersteld mag worden met de inzetbrieven van VNC voor de opeenvolgende cao-onderhandelingen en de Protocolen en dus met het feit dat daarin over een ontslagcommissie niet werd gerept. Ten slotte verzet de hiervoor weergegeven wetsgeschiedenis zich tegen de door VNC bepleite uitleg. Een wetsvoorstel uit 2006 waarbij werd voorgesteld om afwijking van de ontslagvolgorde in het Ontslagbesluit (oud) bij cao mogelijk te maken, heeft het toen niet gehaald. Vergelijkbare voorstellen zijn daarna niet meer gedaan tot invoering van de WWZ per 1 juli 2015. Daaruit blijkt reeds dat afwijking van de ontslagvolgorde in het Ontslagbesluit tot 2015 niet mogelijk was. Ook in die gevallen waarin bij cao wél een dergelijke afwijking was overeengekomen, paste het UWV in het kader van ontslagvergunningaanvragen onverkort het Ontslagbesluit toe. Als het de bedoeling van de wetgever was geweest om ten aanzien van reeds bestaande cao's waarin een van het Ontslagbesluit afwijkende ontslagvolgorde was opgenomen, de cao-sluitende partijen te verplichten een ontslagcommissie in te stellen, dan was dit wel in de wet opgenomen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2020:2742

Zaaknummer: 200.281.079/01

Rechters: T.S. Pieters, A.S. Arnold en M.L.D. Akkaya

Advocaten: E.L. Pasma en J.M. van Slooten

Wetsartikelen: 7:66g lid 6 BW, 7:671a BW en 11 Ontslagregeling