

## RECHTSPRAAK

***Uit de bewoordingen van de cao tussen luchtvaartmaatschappij en vakvereniging volgt niet dat de luchtvaartmaatschappij verplicht is (in overeenstemming of met instemming) een sociaal plan met de vakvereniging af te sluiten.****Feiten*

Werkgeefster is een luchtvaartmaatschappij gespecialiseerd in het vervoer van passagiers per helikopter. De vakvereniging behartigt onder meer de arbeidsvoorwaardelijke belangen van helikoptervliegers in dienst van werkgeefster. Partijen hebben voor de vliegers in dienst van werkgeefster een cao afgesloten. Deze cao heeft een looptijd van 1 mei 2017 tot 31 december 2018. Mede gezien de te verwachten afname van de omvang van werkgeefster met 29% heeft zij besloten onder meer negen arbeidsplaatsen van de vliegers te laten vervallen. Op 23 juni 2020 heeft werkgeefster een adviesaanvraag ingediend bij de ondernemingsraad (OR) en de vakvereniging. De adviesaanvraag aan de vakvereniging d.d. 23 juni 2020 is gegrond op artikel 1.4.1 en 1.5.2 van de cao. Partijen verschillen van mening over de interpretatie van de zogenoemde viermaandentermijn opgenomen in artikel III lid 3 van bijlage 13. De vakvereniging heeft haar advies op 3 september 2020 uitgebracht. Op 4 september 2020 heeft de OR advies uitgebracht. Werkgeefster heeft per brief d.d. 11 september 2020 de leden van de OR en de vakvereniging bericht over het genomen besluiten met betrekking tot de adviesaanvraag van 23 juni 2020. Werkgeefster heeft aangegeven eerst te proberen om via alternatieve mogelijkheden ontslag te voorkomen (bijv. een vrijwillig vertrek met ontslagvergoeding en een vermindering van arbeidsomvang (deeltijdwerken) via een vrijwillige functiewijziging van captain naar SFO met bijbehorend salaris). Bij brief van 29 september 2020 heeft de vakvereniging aan werkgeefster bericht dat zij zich jegens de vakvereniging heeft verbonden om in overleg met de vakvereniging een sociaal plan op te stellen op basis van bijlage 13 van de cao en dat dit nog niet is gebeurd. De vakvereniging roept werkgeefster op om geen verdere uitvoering aan de reorganisatie te geven. In de brief staat voorts onder meer dat werkgeefster in strijd met de cao bovengenoemde maatregelen heeft voorgesteld en dat boventalligheid kan worden uitgesteld door de afbouw van het saldo collectieve vakantiedagen. Partijen zijn niet tot overeenstemming gekomen. De overtolligheid ziet inmiddels nog op vijf arbeidsplaatsen van vliegers. De vakvereniging vordert onder meer werkgeefster te gebieden conform artikel 1.4.1 en 1.5.2 het overleg over een sociaal plan te hervatten. Daarnaast vordert de vakvereniging ook werkgeefster te verbieden uitvoeringshandelingen te treffen en andere maatregelen aan de vliegers aan te bieden, totdat tussen werkgeefster en de vakvereniging overeenstemming is bereikt.

### Oordeel

Samengevat komt de kantonrechter tot het volgende oordeel. Werkgeefster moet in geval van overtolligheid met de vakvereniging overleggen over een sociaal plan op basis van de kaders van bijlage 13. Daarbij hoeft werkgeefster geen overeenstemming over (de inhoud van) het sociaal plan met de vakvereniging te bereiken. Verder is werkgeefster bevoegd bij de reorganisatie de in bijlage 13 genoemde maatregelen te treffen. Daarbij is overeenstemming met de vakvereniging niet vereist. Als werkgeefster echter andere maatregelen dan in bijlage 13 genoemd wenst te nemen, moet zij die overeenkomen met de vakvereniging. Voorts is gedwongen ontslag mogelijk als de maatregelen van de artikelen II en III van bijlage 13 en het overleg tussen werkgeefster en de vakvereniging binnen vier maanden na het bekendmaken van de overtolligheid aan de vliegers op 11 september 2020, nog niet tot een einde van het dienstverband hebben geleid. Daarbij hoeft de termijn van vier maanden niet te worden voltooid, als het overleg tussen partijen geen doel meer dient.

Vast staat dat werkgeefster de beslissing over de overtolligheid heeft genomen na overleg met de vakvereniging. Verder staat vast dat partijen herhaaldelijk, feitelijk al sinds juli 2020 en ook na het besluit van 11 september 2020, met elkaar hebben overlegd over de (sociale) gevolgen van de reorganisatie. Uit de stukken blijkt dat beide partijen de nodige moeite hebben gedaan om tot nader overleg te komen. Partijen zijn het erover eens dat hun standpunten over en weer helder zijn, maar (te) ver uit elkaar liggen. In deze omstandigheden kan niet worden gezegd dat werkgeefster tekortschiet in haar (inspannings)verbintenis om met de vakvereniging overleg te voeren over een sociaal plan. Nader overleg dient in de onderhavige omstandigheden geen doel meer. Werkgeefster wenst immers geen andere maatregelen dan de in bijlage 13 genoemde maatregelen te treffen. Zij hoeft die dus ook niet met de vakvereniging overeen te komen. De viermaandentermijn hoeft in dit geval dus niet te worden afgewacht of voltooid. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat in de overige in de cao genoemde en aan de vliegers aangeboden maatregelen (demotie, vrijwillig ontslag, parttime werken) de vakvereniging niet wordt genoemd, hetgeen er eveneens op duidt dat die maatregelen zonder overeenstemming met de vakvereniging kunnen worden toegepast. De kantonrechter acht het, gelet op het bovenstaande, niet in voldoende mate waarschijnlijk dat de vorderingen van de vakvereniging in een nog te voeren bodemprocedure zullen worden toegewezen. De conclusie is dat de kantonrechter de vorderingen van de vakvereniging zal afwijzen.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 09-12-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBNHO:2020:10370

**Zaaknummer:** 8820565 \ KG EXPL 20-96

**Rechters:** I.H. Lips

**Advocaten:** P.A. Nabben

**Wetsartikelen:** Wet CAO