

## RECHTSPRAAK

***Staking in timmerfabriek na stukgelopen onderhandelingen over een sociaal plan in verband met bedrijfsverplaatsing wordt door de rechter niet beëindigd.****Feiten*

Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: FNV) is, samen met CNV Vakmensen, aan werknemerszijde partij bij de cao voor de timmerindustrie. De bedrijfsactiviteiten van werkgeefster vallen binnen de werkingssfeer van de cao. Al haar werknemers zijn lid van FNV. In de cao is bepaald dat werknemersorganisaties gedurende de looptijd van de cao geen actie voeren en geen stakingen toepassen. Omdat het bedrijfsterrein van werkgeefster een andere bestemming zal krijgen, heeft zij om bedrijfseconomische redenen besloten de onderneming te verplaatsen naar een plaats op 96 kilometer afstand van het oude bedrijfsterrein. Op 15 februari 2022 heeft werkgeefster aan FNV een concept-sociaal plan voorgelegd. Hierover is met FNV geen overeenstemming bereikt. Toen in voortgezet overleg de patstelling niet kon worden doorbroken, heeft FNV bij brief van 29 maart 2022 aan werkgeefster acties, waaronder werkonderbrekingen en stakingen, aangezegd indien zij niet voor 31 maart 2022 aan de FNV-eisen ten aanzien van het af te sluiten sociaal plan zou voldoen. Op 31 maart 2022 heeft werkgeefster aan FNV meegedeeld geen reden te zien om met een vertrekregeling akkoord te gaan waaraan alle werknemers aanspraak op een ontslagvergoeding kunnen ontlenen. Op 1 april 2022 hebben de werknemers van werkgeefster het werk neergelegd. Werkgeefster vordert dat FNV wordt veroordeeld om met onmiddellijk ingang het uitvoeren en faciliteren van, het oproepen tot en het betrekken zijn bij collectieve acties, te beëindigen en beëindigd te houden, op straffe van verbeurte van een dwangsom.

*Oordeel*

De kantonrechter stelt allereerst vast dat slechts de onderwerpen die in de cao zijn opgenomen vallen onder de verplichting van het FNV om zich te onthouden van acties. De bepaling van de cao omtrent de vergoeding van de reiskosten ziet slechts op de situatie dat een individuele werknemer elders wordt tewerkgesteld terwijl zijn standplaats ongewijzigd blijft. Daarvan is geen sprake, indien – zoals hier – de onderneming wordt verplaatst en de standplaats van het gehele personeel wijzigt. Daarbij komt dat het FNV er kennelijk vooral om te doen is dat werknemers die zich als gevolg van de bedrijfsverplaatsing geconfronteerd zien met een aanzienlijke toename van de reistijd en daarom niet mee willen naar de nieuwe plaats, aanspraak krijgen op een ontslagvergoeding. Dat is in de cao niet geregeld. Voor een dergelijke collectieve afspraak is een sociaal plan de meest aangewezen plaats. Werkgeefster heeft verder aangevoerd dat de acties in haar onderneming niet van de bescherming van

artikel 6 aanhef en onder 4 ESH kunnen profiteren, omdat partijen verdeeld worden gehouden door een rechtsgeschil, niet door een belangengeschil. Ook hierin volgt de kantonrechter haar niet. Partijen hebben onderhandeld over een sociaal plan en die onderhandelingen hebben tot een patstelling geleid. Dit is een schoolvoorbeeld van vastgelopen collectieve onderhandelingen. FNV mocht dan ook gebruikmaken van het sociaal grondrecht op collectief optreden. Anders dan werkgeefster meent, is van een rechtsgeschil dat buiten het collectief overleg over een sociaal plan kan worden opgelost geen sprake. In ons rechtsbestel heeft de rechter niet de mogelijkheid om te bepalen wat een redelijke uitkomst van dat collectief overleg is. Ook de verwijzing naar de (rechts)praktijk aangaande de eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst, kan werkgeefster niet baten. Omdat de door FNV georganiseerde collectieve acties in de onderneming van werkgeefster onder het bereik van artikel 6 aanhef en onder 4 ESH vallen, zijn deze in beginsel aan te merken als een rechtmatige uitoefening van het sociaal grondrecht op collectieve actie. Werkgeefster heeft geen uitdrukkelijk beroep gedaan op artikel G ESH. Zij heeft ook niet aangevoerd dat FNV zich niet aan de 'spelregels' heeft gehouden. Het is tot nu toe gebleven bij werkonderbrekingen van beperkte duur. Daarvan kan niet worden gezegd dat zij disproportioneel zijn. Voor zover werkgeefster dit wel heeft willen betogen met haar stelling dat zij voor 70% van haar productie afhankelijk is van haar productie in [plaatsnaam] en dat zij ontslagvergoedingen in de door FNV voorgestane omvang niet kan betalen, ziet zij eraan voorbij dat schade inherent is aan het voeren van collectieve acties. Op het voorgaande stuit de vordering van werkgeefster af.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 08-04-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:1299

**Zaaknummer:** 9786851 UV EXPL 22-76 LH/1040

**Rechters:** H.A.M. Pinckaers

**Advocaten:** M. de Jong, R.A. Severijn en A.M. Dielemans-Buiteman

**Wetsartikelen:** 6 aanhef onder 4 ESH en G ESH