

RECHTSPRAAK

X c.s./Vlaar Groningen B.V.

Opzegging arbeidsovereenkomst dertien werknemers is kennelijk onredelijk, omdat – in strijd met de CAO Grafimedia – niet voorafgaand aan de reorganisatie overleg met de vakbonden heeft plaatsgevonden.

Dertien werknemers zijn in dienst geweest van Vlaar. Op de arbeidsovereenkomsten was de CAO Grafimedia (hierna: de cao) van toepassing. Als gevolg van een reorganisatie zijn de arbeidsovereenkomsten van de dertien werknemers, na verkregen toestemming van het UWV, opgezegd. De dertien werknemers stellen zich in de onderhavige procedure op het standpunt dat de opzegging kennelijk onredelijk is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het gaat in deze zaak om een collectief ontslag als gevolg van een reorganisatie. Het UWV heeft toestemming gegeven voor dit collectieve ontslag. De werknemers zijn een andere mening toegedaan dan het UWV, stellende dat Vlaar ook andere – voor hen gunstiger – keuzes had kunnen maken, maar dat is onvoldoende om te komen tot het oordeel dat sprake is van een onredelijke beslissing van het UWV om goedkeuring te verlenen aan het collectieve ontslag. Ten aanzien van het gevolgcriterium hebben de werknemers onder meer aangevoerd dat Vlaar heeft gehandeld in strijd met de cao, omdat er voorafgaande aan de reorganisatie geen overleg heeft plaatsgevonden met de vakbonden over een sociaal plan. Vlaar heeft dit betwist. De kantonrechter stelt vast dat Vlaar de vakbonden op 27 september 2013 op de hoogte heeft gebracht van haar reorganisatieplan en dat zij op diezelfde dag al bij het UWV ontslagvergunningen heeft aangevraagd voor de werknemers ter uitvoering van dat plan. Vlaar is dus tot uitvoering van haar plan tot reorganisatie overgegaan zonder daarover eerst met de vakbonden overleg te hebben gevoerd. Vlaar heeft daarmee gehandeld in strijd met de cao. Het aan de werknemers gegeven ontslag is om die reden als kennelijk onredelijk aan te merken. Dit klemmt temeer omdat de werknemers zonder uitzondering (oudere) werknemers zijn die geruime tijd bij Vlaar in dienst zijn geweest en die vanwege hun eenzijdige arbeidsverleden, mede gezien hun (lage) opleidingsniveau, een moeilijke positie op de arbeidsmarkt hebben. Vlaar heeft weliswaar in het kader van de reorganisatie alsnog scholing aangeboden, maar onvoldoende is komen vast te staan dat zij daaraan ook reeds eerder aandacht heeft besteed, laat staan dat er voordat zij tot reorganisatie overging scholing is aangeboden met als doel de werknemers een betere positie op de arbeidsmarkt te bezorgen. Uit de voorgaande overwegingen vloeit voort dat de werknemers recht hebben op een schadevergoeding. De hoogte van deze vergoeding wordt bepaald door de financiële positie van Vlaar. Vlaar heeft in de procedure bij het UWV gesteld met de

reorganisatie een besparing te kunnen bereiken van afgerond € 650.000. De kantonrechter acht het redelijk dat de werknemers daar (eenmalig) een deel van ontvangen. Wanneer dat deel wordt bepaald op basis van de reorganisatie-, fusie- en liquidatieregeling (RFR-regeling) zoals was opgenomen in de cao geldend tot 1 april 2012, kost dat Vlaar in totaal € 122.537. Het toekennen van die vergoeding doet recht aan de werknemers en houdt rekening met de financiële positie van Vlaar. De kantonrechter zal daarom aan de werknemers schadevergoedingen toekennen op basis van de RFR-regeling (de hoogte van de vergoeding varieert van € 3.290 bruto tot € 22.233 bruto).

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-05-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2015:2412

Zaaknummer: 3248478 CV EXPL 14-10381

Rechters: R.T. Terpstra

Advocaten: H.J.A. van Dijk en N. Paanakker

Wetsartikelen: 7:681 BW en CAO Grafimedia