

d-20093129

DAGVAARDING

Vandaag, de

tweeduizendtweintig

op verzoek van:

48 FNV leden

alsmede

1. **FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING (FNV)**, statutair gevestigd te Utrecht, in deze zaak woonplaats kiezende ten kantore van FNV te Groningen aan de Leonard Springerlaan 23 (correspondentie richten aan: postbus 11047, 9700 CA Groningen),

van wie mr. W. Smit in deze procedure als gemachtigde zal optreden, zulks met het recht van substitutie.

GEDAGVAARD

De besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid FRESENIUS HEMOCARE NETHERLANDS B.V., gevestigd te (7881 HM) Emmer-Compasuum (gemeente Emmen), aan het adres Runde Zuidzijde 41, aldaar aan laatstgemeld adres mijn exploit doende en afschrift dezes latende aan:

OM

Op tweeduizendtweintig om uur in de middag in persoon of bij gemachtigde te verschijnen op de terechtzitting van de kantonrechter van de Rechtbank Noord-Nederland, locatie Assen. Indien deze gemachtigde niet tevens advocaat of deurwaarder is, dient deze op verzoek van de rechter een schriftelijke machtiging te kunnen overleggen.

De terechtzitting zal gehouden worden in het gebouw van de Rechtbank Noord-Nederland, Afdeling privaatrecht, Locatie Assen aan het adres Brinkstraat 4, 9401 HZ te Assen (correspondentie richten aan Postbus 264, 9400 AG te Assen).

Gedaagde kan op deze terechtzitting mondeling antwoorden op de inhoud van deze dagvaarding. Gedaagde kan er ook voor zorgen dat een schriftelijke conclusie van antwoord (in tweevoud) tot de dag voor die terechtzitting bij de rechtbank wordt ingediend of op die terechtzitting aan de rechter wordt overhandigd. De rechter kan aan gedaagde op verzoek uitstel verlenen om een conclusie van antwoord in te dienen.

De conclusie van antwoord vermeldt de bewijsmiddelen waarover gedaagde kan beschikken tot staving van de gronden van het verweer, alsmede de getuigen die gedaagde daartoe kan doen horen. Tegelijk dient gedaagde een afschrift van het exploit van dagvaarding over te leggen.

Indien gedaagde niet mondeling of schriftelijk antwoordt, noch om uitstel verzoekt, zal de rechter de hierna omschreven vordering van de eisende partij bij verstek toewijzen, mits de voorgeschreven formaliteiten en termijnen in acht zijn genomen, tenzij de rechter deze vordering onrechtmatig of ongegrond voorkomt.

Van gedaagde zal bij verschijning geen vast recht worden geheven.

OMSCHRIJVING EN MOTIVERING VAN DE VORDERING

HET GESCHIL:

1. Deze zaak gaat over de uitleg van een bepaling in een Sociaal Plan, dat is overeengekomen tussen Fresenius HemoCare Netherlands B.V. en een drietal vakbonden, waaronder FNV. Dit Sociaal Plan 'Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021' heeft een looptijd van 5 jaar, is aangemeld als cao en heeft een standaardkarakter, zodat afwijking ten voordele of ten nadele van de werknemer in beginsel niet is toegestaan.
2. De litigieuze bepaling ziet op de werkingssfeer en verklaart het Sociaal Plan van toepassing op *"de Werknemer die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan door of namens de directie van Fresenius Hemocare Netherlands B.V. schriftelijk is geïnformeerd dat zijn arbeidsplaats is komen te vervallen dan wel komt te vervallen als gevolg van reorganisatiemaatregelen, waaronder sluiting, waardoor hij boventallig is geworden of wordt"*.

3. Het geschil spitst zich toe op de vraag of de brief die Fresenius HemoCare Netherlands B.V. op 12 december 2019 heeft uitgereikt aan een aantal medewerkers (wel of niet) kwalificeert als een schriftelijke mededeling in de zin van de voornoemde bepaling.

DE BETROKKEN PARTIJEN:

Individuele leden van FNV in dienst van gedaagde: eisers 1 t/m 48

4. Eisers 1 t/m 48 zijn individuele leden van FNV (hierna: "Eisers 1 t/m 48", of "Eisers") die in dienst zijn van FHCN op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar Nederlands recht. Zij hebben allen op 12 december 2019 een brief ontvangen van de directie van FHCN, waarin zij schriftelijk zijn geïnformeerd dat hun huidige functie zal komen te vervallen als gevolg van reorganisatiemaatregelen en dat zij (wel of niet) herplaatst kunnen worden in een uitwisselbare of passende functie in de nieuwe organisatie.
5. Ter beperking van de hoeveelheid aan producties heeft FNV ervoor gekozen om vooralsnog geen afschriften te overleggen van de arbeidsovereenkomsten van eisers 1 t/m 48 en evenmin van de brieven die zij hebben ontvangen op 12 december 2019. FNV beschikt wel over deze bewijsmiddelen en is ook bereid om, desgewenst, alsnog afschriften hiervan te overleggen.

FNV: eiser 49

6. De Federatie Nederlandse Vakbeweging (hierna: "FNV", of "Eiser 49", of "Eisers"), is een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid. Krachtens haar statuten stelt FNV zich ten doel de belangen te behartigen van werknemers, waaronder werknemers werkzaam in de industriële sector. FNV is bevoegd om voor dit doel collectieve arbeidsovereenkomsten, alsmede alle andere van belang zijnde regelingen tot stand te brengen met werkgevers of verenigingen van werkgevers.

Productie 1: uittreksel Handelsregister & **productie 2:** statuten FNV).

Fresenius HemoCare Netherlands B.V. gedaagde partij

7. Gedaagde (hierna: "FHCN") exploiteert een productielocatie in Emmer-Compasuum, gemeente Emmen, gespecialiseerd in de vervaardiging van medische instrumenten en hulpmiddelen.

Productie 3: uittreksel Handelsregister.

8. FHCN maakt onderdeel uit van een internationale onderneming, de Fresenius Group, gespecialiseerd in klinische voeding, levensreddende geneesmiddelen, alsook in infusie- en transfusietechnologie. Het wereldwijde productienetwerk van Fresenius telt meer dan 70 productielocaties en meer dan 294.000 werknemers.¹ Uit de gepubliceerde financiële resultaten van de Fresenius Group blijkt dat deze onderneming in de voorbije jaren een sterke groei heeft gemaakt en winstgevend resultaten heeft behaald.

Productie 4: Factsheet Fresenius Group 2019.

¹ <https://www.fresenius-kabi.com/nl/de-onderneming>

COMPETENTIE

Absolute competentie (art. 93 sub c Rv jo. 94 lid 2 Rv):

9. Deze zaak heeft betrekking op de nakoming van gemaakte afspraken ter zake van een sociaal plan, dat tevens de status heeft van een collectieve arbeidsovereenkomst. De ingestelde vorderingen behoren volgens artikel 93 aanhef en sub c Rv tot de competentie van de kantonrechter. Eisers zijn derhalve van mening dat de kantonrechter bevoegd is om van de vorderingen tegen gedaagde kennis te nemen.

Relatieve competentie (art. 99 lid 1 Rv jo. art. 100 Rv jo. 107 Rv):

10. De onderneming van gedaagde is gevestigd in Emmer-Compasuum, gemeente Emmen. Dit is tevens de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht. De kantonrechter van de Rechtbank Noord-Nederland, afdeling Privaatrecht, locatie Assen, is derhalve (relatief) bevoegd om van de vorderingen jegens gedaagde kennis te nemen en daarover te beslissen.

FEITEN

11. De medewerkers van FHCN te Emmer-Compasuum zijn in het afgelopen decennium al meermalen geconfronteerd met een ingrijpende reorganisatie, waarbij het aantal medewerkers in de fabriekshal is teruggelopen van 500 medewerkers (in 2011) naar 325 (in 2012) en door een reorganisatie in 2015 naar thans zo'n 200 medewerkers.
12. De eerste grote reorganisatie werd in november 2011 in de fabriekshal aangekondigd voor toen nog 500 medewerkers. Onder de slogan "Fit for the Future" zette FHCN hierbij een groot plan uiteen voor de toekomst, met investeringen in mensen, in opleidingen en in automatisering. De medewerkers zagen zich hierbij niet alleen geconfronteerd met een ontslag van 175 medewerkers, maar zij werden ook gedwongen om in te stemmen met cao-verslechtingen.
13. Om deze instemming te verkrijgen heeft FHCN op enig moment zelfs het ultimatum gesteld: "of akkoord gaan met de cao-verslechtingen, of een sluiting van de vestiging uiterlijk in 2015". Dit dreigement had het gewenste resultaat en leidde tot het Sociaal Plan 2012-2016, met een looptijd tot 30 juni 2016 en een ontslagvergoeding die was gebaseerd op de Kantonrechtersformule versie 2009 met een factor C = 1,3.

Productie 5: Sociaal Plan New ECO Fresenius HemoCare Netherlands B.V

14. Op 7 juli 2015 kwam FHCN met nieuwe reorganisatieplannen. Er moest nog meer geautomatiseerd worden als gevolg van interne concurrentie binnen het moederconcern. De medewerkers van FHCN zagen zich hierbij opnieuw geconfronteerd met gedwongen ontslagen, want er moesten weer 125 medewerkers uit. FHCN kwam hierbij met een voorstel voor een ontslagvergoeding die was gebaseerd op de wettelijke transitievergoeding. Per 1 juli 2015 was immers de WWZ van kracht geworden. FHCN had hier ook bewust op gewacht. Dat het geldende Sociaal Plan nog een looptijd had tot 30 juni 2016 wilde FHCN - ook toen! - niet horen.
15. Dat de medewerkers in 2012 al waren bedreigd met een sluiting van de vestiging in Emmer-Compasuum en dat de plannen van 2012 niet bleken te helpen, vormde in 2015 een belangrijke reden voor de Ondernemingsraad om een werkgelegenheidsgarantie te bedingen voor 5 jaar tot 2020. Uiteindelijk is er in 2015, mede door een staking, een nieuw sociaal plan tot stand gekomen voor de duur van vijf jaar, 2015-2020. Dit was ook de inzet geweest van de staking, een voortzetting van het Sociaal Plan 2012-2016 voor de duur van vijf jaar.

De ontslagvergoeding in dit nieuwe sociaal plan was wederom gebaseerd op de kantonrechtersformule versie 2009 met een factor C = 1,3 en bevatte daarnaast een verbetering qua budget 'Werk naar Werk'.

Productie 6: Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2015-2020.

16. Medio 2018 zette FHCN in het cao-overleg (net als in 2012) opnieuw in op een verslechtering van de cao. FHCN wilde de 5-ploegentoeslag van 28 % naar beneden bijstellen. In 2018 draaide FHCN niet met 5-ploegendiensten. FHCN stelde nu dat zij met deze verlaging meer kans zou hebben om via interne concurrentie binnen het moederconcern nieuwe activiteiten naar Emmer-Compasuum te halen. Uiteindelijk heeft dit tot een compromis geleid, dat tot stand is gekomen op initiatief van de Ondernemingsraad. In dit compromis is, naast een cao-akkoord, tevens een verlenging van het huidige Sociaal Plan met 1 jaar overeengekomen.

Productie 7: Akkoord Cao FHCN (zie hetgeen onder punt 2.).

17. Dit verlengde Sociaal Plan betreft het huidige Sociaal Plan (hierna "Sociaal Plan 2016-2021" of "Sociaal Plan"), dat een looptijd heeft van 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2021. Dit Sociaal Plan 2016-2021 heeft tevens de status van een cao en een standaardkarakter, zodat afwijking ten voordele of ten nadele van de werknemer in beginsel niet is toegestaan.

Productie 8: Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021

18. In 22 oktober 2018 heeft Fresenius Kabi bekend gemaakt dat de vestiging in Emmer-Compasuum volledig stopt met de productie van bloedtransfusieproducten en dat zij overstapt op de productie van medische voeding. Daarvoor dient de vestiging te worden aangepast. De productie zal in 2020 starten. Fresenius Kabi investeert hiervoor 100 miljoen euro in de vestiging in Emmer-Compasuum.

Productie 9: Nieuwsartikel over de investering van 100 miljoen euro in FHCN.

19. Op 23 mei 2019 heeft FHCN een adviesaanvraag ex 25 WOR gedaan bij de Ondernemingsraad van FHCN in verband met een voorgenomen wijziging van de productieactiviteiten van de productieplaat in Emmer-Compasuum (ook: "PU ECO" of "ECO") te weten enerzijds de gefaseerde overdracht van de bestaande APS productie van ECO naar Haina in de Dominicaanse Republiek en anderzijds het bouwen/installeren en vervolgens gefaseerd in gebruik nemen van twee Enteral Nutrition ("EN") Easy Bag productielijnen in de PU ECO, inclusief de te verwachten gevolgen van deze wijziging. De huidige PU EN in de Bondsrepubliek Duitsland wordt in relatie hiermee vervolgens gesloten.

Productie 10: adviesaanvraag ex artikel 25 WOR (m.u.v. pag. 5 t/m 16)

20. Op 18 juli 2019 heeft de Ondernemingsraad van FHCN advies uitgebracht over de voorgenomen besluiten die zijn vervat in de adviesaanvraag van FHCN van 23 mei 2019

Productie 11: OR-advies.

21. Bij brieven van 12 december 2019 heeft FHCN een aantal van haar medewerkers in de PU ECO geïnformeerd over het feit dat hun huidige functie komt te vervallen als gevolg van reorganisatiemaatregelen. Aan het merendeel van deze medewerkers is hierbij tevens medegedeeld dat geen uitwisselbare of passende functie voorhanden is waarin zij rechtstreeks kunnen worden geplaatst wanneer hun huidige functie ophoudt te bestaan. Deze medewerkers worden in deze brief tevens uitgenodigd om te solliciteren op één van de nieuwe functies in de PU EN, waarvan een vacaturelijst is bijgevoegd.

Productie 12: brief van 12 december 2019 met mededeling van boventalligheid en een uitnodiging om te solliciteren op een nieuwe functie uit de bijgevoegde vacaturelijst ('Brief 1').

22. Aan een beperkt aantal van de medewerkers die zijn geïnformeerd over het verval van de huidige functie is meegedeeld dat zij zullen worden overgeplaatst in een nieuwe functie in de PU EN. FHCN merkt hierbij tevens op dat deze nieuwe functie voor de betreffende medewerker heeft te gelden als een passende functie. De brief van 12 december 2019 bevat tevens de mogelijkheid om schriftelijk bezwaar aan te tekenen tegen het plaatsingsbesluit.

Productie 13: Brief van 12 december 2019 met mededeling van boventalligheid en een (her)plaatsingsbesluit in een nieuwe functie in de nieuwe organisatie ('Brief 2').

23. Op dinsdag 17 december 2019 heeft de vakbondsbestuurder van FNV telefonisch contact gehad met de statutair directeur van FHCN. Tijdens dit telefoongesprek heeft hij de statutair directeur van FHCN verzocht om toezending van nadere informatie over de bezwaarprocedure en over de reorganisatie die in de komende jaren zal worden doorgevoerd bij FHCN, waaronder afschriften van de adviesaanvraag ex artikel 25 WOR en het advies van de Ondernemingsraad.

Productie 14: mailcorrespondentie tussen FNV en FHCN.

24. Bij brief van 13 januari 2020 hebben de vakbondsbestuurders van FNV en CNV de directie van FHCN (nogmaals) verzocht om toezending van nadere informatie over de reorganisatie die in de komende jaren zal worden doorgevoerd. Daarnaast is FHCN erop gewezen dat het huidige Sociaal Plan 2016-2021 van toepassing is op de betreffende medewerkers. FHCN is daarom verzocht op zo kort mogelijke termijn contact met FNV en CNV op te nemen voor overleg over wie er namens de Vakverenigingen plaats zal nemen in deze Begeleidingscommissie.

Productie 15: Brief van FNV en CNV aan FHCN.

25. Bij brief van 31 januari 2020 heeft de statutair directeur van FHCN hierop gereageerd. FHCN ziet geen reden om de vakbonden van de gevraagde informatie te voorzien. Daarnaast stelt FHCN zich op het standpunt dat de brief van 12 december 2019 aan een aantal van de medewerkers 'slechts' een 'informatiebrief' is. Hieruit volgt dat het huidige Sociaal Plan niet van toepassing is op deze medewerkers en dat er evenmin een grond bestaat om een Begeleidingscommissie in te stellen, aldus de statutair directeur van FHCN. De betreffende medewerkers van FHCN hebben allen een soortgelijke (individuele) brief ontvangen.

Productie 16: Brief van FHCN aan FNV

Productie 17: Brief van FHCN aan medewerkers

26. Bij brief van 14 februari 2020 heeft de gemachtigde van FNV aan de directie van FHCN laten weten dat FNV een kort geding procedure tegen FHCN zal starten, waarin de kantonrechter zal worden verzocht om FHCN op straffe van dwangsommen te veroordelen tot nakoming van het huidige Sociaal plan. Tevens wordt in deze brief een bodemprocedure aangekondigd ter verkrijging van een verklaring voor recht dat het huidige Sociaal plan van toepassing is op de werknemers die op 12 december 2019 een brief hebben ontvangen en op alle medewerkers die een soortgelijke brief zullen ontvangen tijdens de looptijd van het huidige Sociaal Plan.

Productie 18: Brief van FNV aan FHCN.

27. Bij brief van 20 februari 2020 heeft de advocaat van FHCN gereageerd op deze brief en verzocht om nog geen rechtsmaatregelen te treffen in afwachting van een inhoudelijke reactie.

Productie 19: brief van de advocaat van FHCN aan FNV

28. Bij brief van 28 februari 2020 heeft de advocaat van FHCN inhoudelijk gereageerd. Kortweg wordt aangegeven dat FHCN persisteert in het standpunt dat is verwoord in de brief van 31 januari 2020 en dat FHCN geen juridische basis ziet voor de door FNV verzochte voorzieningen. Voorts wordt medegedeeld dat de 'Bezwaarcommissie Plaatsing' inmiddels het bezwaar van 16 medewerkers heeft afgerond.

Productie 20: Brief van de advocaat van FHCN aan FNV.

29. Nu FHCN niet bereid is gebleken om uit eigen beweging toepassing te geven aan het huidige Sociaal Plan zien eisers zich genoodzaakt om een gerechtelijke procedure te starten ter verkrijging van een verklaring voor recht, dat het Sociaal Plan 2016-2021 van toepassing is op de medewerkers die op 12 december 2019 schriftelijk zijn geïnformeerd dat hun arbeidsplaats zal komen te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen, alsook op (alle) andere medewerkers van FHCN die gedurende de looptijd van het huidige Sociaal Plan een schriftelijke mededeling ontvangen die valt onder de werkingssfeer van artikel 2.1 van het Sociaal Plan.

JURDISCHE BEOORDELING

Het standpunt van eisers

30. Eisers zijn van mening dat de brieven die op 12 december 2019 door FHCN aan eisers 1 t/m 48 zijn uitgereikt onder de werkingssfeer vallen van het huidige Sociaal Plan 2016-2021. Dit betekent dat dit Sociaal Plan met ingang van 12 december 2019 op hen van toepassing is en dat de rechten en plichten voortvloeiende uit dit Sociaal Plan ook van kracht blijven, nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.
31. Hetzelfde geldt volgens FNV voor alle andere medewerkers, in dienst van FHCN op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die op 12 december 2019 een soortgelijke brief hebben ontvangen, maar die geen lid zijn van FNV (of een van de andere vakbonden waarmee het Sociaal Plan is gesloten), alsook voor de medewerkers van FHCN die wel lid zijn van een vakbond, maar er om hem moverende redenen van af hebben gezien om op persoonlijke titel deel te nemen aan deze gerechtelijke procedure.
32. Voorts geldt dit volgens FNV ook voor de medewerkers, in dienst van FHCN op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die gedurende de looptijd van het huidige Sociaal Plan 2016-2021 (dus vóór 1 oktober 2021) nog een soortgelijke brief zullen ontvangen.

Het verweer van gedaagde

33. FHCN bestrijdt dat het Sociaal Plan van toepassing is op eisers 1 t/m 48 en evenmin op de andere aangeschreven medewerkers. Zij baseert haar standpunt op een tweetal verweren die in het navolgende zullen worden besproken.

Het eerste verweer: "De brief van 12 december 2019 is slechts een informatiebrief"

34. FHCN stelt zich (primair) op het standpunt dat het huidige Sociaal Plan niet van toepassing is op de medewerkers die op 12 december 2019 een brief van haar hebben ontvangen, omdat dit "slechts een 'informatiebrief zou zijn". De brief van 12 december 2019 zou "mede op verzoek van en in overleg met de Ondernemingsraad zijn verzonden" (zie productie 16).

35. Eisers zijn van mening dat dit standpunt van FHCN om meerdere redenen onjuist is.

36. FHCN heeft in de brieven die op 12 december 2019 aan eisers 1 t/m 48 zijn verzonden het navolgende medegedeeld:

“Uw huidige functie van [naam functie] komt te vervallen uiterlijk wanneer de APS productie in zijn geheel uit gefaseerd is.”

37. In ‘Brief 1’ (zie productie 12) wordt hieraan de volgende mededeling toegevoegd:

“Helaas is voor u geen uitwisselbare- of passende functie voorhanden waarin u rechtstreeks kan worden geplaatst wanneer uw huidige functie ophoudt te bestaan. Er komen in de PU EN ook nieuwe functies beschikbaar die niet uitwisselbaar of passend zijn. Als bijlage bij deze brief treft u de vacaturelijst aan. Wij nodigen u uit hierop te solliciteren.”

38. In ‘Brief 2’ (zie productie 13) wordt hieraan de volgende mededeling toegevoegd:

“Tot ons genoegen kunnen wij u medelen dat u zult worden overgeplaatst in de functie van [naam nieuwe functie] binnen de afdeling [naam nieuwe afdeling] van de PU EN. U wordt tijdig geïnformeerd over de exacte datum van de overplaatsing. Als bijlage bij deze brief treft u de functiebeschrijving aan van uw nieuwe functie. Wij verwachten dat u zich ten volle zult inzetten in deze nieuwe functie en zorgvuldig kennisneemt van de aan deze functie gestelde criteria.”

39. De bepaling in het huidige Sociaal Plan 2016-2021 over de werkingssfeer luidt als volgt:

“2.1 Werkingssfeer

Dit sociaal plan is van toepassing op de Werknemer die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan door of namens de directie van FHCN schriftelijk is geïnformeerd dat zijn arbeidsplaats is komen te vervallen dan wel komt te vervallen als gevolg van reorganisatiemaatregelen, waaronder sluiting, waardoor hij boventallig is geworden of wordt.”

40. Eisers zijn van mening dat de mededelingen in de brieven van 12 december 2109 en de letterlijke tekst van de bepaling over de werkingssfeer ‘naadloos op elkaar passen’. Mede gelet op de heersende leer in de rechtspraak over de uitleg van cao-bepalingen en van een sociaal plan is volgens eisers een letterlijke (taalkundige) uitleg van deze bepaling op zich al toereikend voor een toewijzing van al haar vorderingen. Vanwege het grote belang van deze zaak kiezen eisers er evenwel voor om het hierbij niet te laten.

41. Een bijkomend argument is volgens eisers dat FHCN een bezwaarmogelijkheid heeft opengesteld tegen deze beide brieven. In ‘Brief 1’ staat dit weliswaar niet uitdrukkelijk vermeld, maar dit rechtsmiddel stond wel degelijk open en er hebben inmiddels ook al daadwerkelijk bezwaarprocedures plaatsgevonden. Uit het feit dat een dergelijk rechtsmiddel is opengesteld, kan volgens eisers worden afgeleid dat FHCN deze brieven niet “slechts als een informatiebrief” heeft bedoeld, maar ook wel degelijk als een besluit, dat is gericht op rechtsgevolgen. Één van deze rechtsgevolgen betreft volgens eisers het ontstaan van boventalligheid.

42. FHCN heeft in haar verweer aangegeven dat “pas op langere termijn door haar zou kunnen worden vastgesteld of en zo ja welke personen boventallig worden binnen FHCN en per welke datum deze boventalligheid dan ingaat”. Ook om deze reden zouden de brieven van 12 december 2019 volgens FHCN niet kwalificeren als een mededeling van boventalligheid.
43. Eisers kunnen FHCN niet volgen in deze redenering. Uit de bepaling over de werkingssfeer blijkt dat dit ook niet relevant is voor de toepasselijkheid van het Sociaal Plan. Deze bepaling verklaart het Sociaal Plan immers niet alleen van toepassing op de werknemer die schriftelijk is geïnformeerd dat hij boventallig “*is geworden*”, maar ook op de werknemer die schriftelijk is geïnformeerd dat hij boventallig “*wordt*”. Hetzelfde geldt voor het verval van de arbeidsplaats. Niet alleen de Werknemer die schriftelijk is geïnformeerd dat zijn arbeidsplaats “*is komen te vervallen*” valt onder het toepassingsbereik, maar ook degene die schriftelijk is geïnformeerd over een toekomstig verval van zijn arbeidsplaats (“*dan wel komt te vervallen*”).
44. Afgezien hiervan zijn eisers van mening dat op 12 december 2019 wel degelijk door FHCN kon worden vastgesteld welke personen boventallig worden binnen FHCN en per welke datum. Deze vaststelling heeft in feitelijke- en juridische zin ook al plaatsgevonden, namelijk op 12 december 2019, door middel van de uitreiking van de brieven van dezelfde datum aan de betreffende medewerkers (‘Brief 1’ en ‘Brief 2’).
45. Dit blijkt uit de bepaling van artikel 5.1 van het Sociaal Plan:
“(…) De datum van boventalligheid is de datum waarop de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld van het feit dat zijn functie zal komen te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen (…)”
46. Bovendien zijn eisers van mening dat, zelfs als in rechte zou vast zou komen te staan dat deze brieven “slechts” gekwalificeerd kunnen worden als een “informatiebrief”, hetgeen eisers bestrijden, de inhoud van deze brieven nog steeds kwalificeert als een mededeling in de zin van artikel 2.1 en dat dit Sociaal Plan dus ook van toepassing is op de betreffende werknemers. De bepaling over de werkingssfeer spreekt immers niet over een besluit.

Het Sociaal Plan is van toepassing op de:

“De werknemer die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan door of namens de directie van FHCN schriftelijk is geïnformeerd dat…”.

47. Eisers zijn tenslotte van mening dat geen bijzondere betekenis toekomt aan de stelling van FHCN dat de brieven van 12 december 2019 “mede op verzoek en in overleg met de Ondernemingsraad zouden zijn verzonden”. Eisers zijn niet betrokken geweest bij het overleg met de Ondernemingsraad en zijn hierover ook niet geïnformeerd. Zelfs als eisers (of een aantal van hen) hiermee wel bekend waren geweest, dan kan dit volgens eisers nog steeds niet leiden tot een andere conclusie over de kwalificatie van de brieven van 12 december 2019. Dit verdraagt zich niet met de heersende leer in de rechtspraak over de uitleg van cao-bepalingen en van een sociaal plan. De betekenis van deze zogenaamde ‘cao-uitleg’ voor de onderhavige kwestie zal in het navolgende nog nader aan de orde komen.

Conclusie

48. De brieven van 12 december 2019 vallen volgens eisers ‘hoe dan ook’ onder het toepassingsbereik van artikel 2.1 van het huidige Sociaal plan.

Het tweede verweer van FHCN: “Het huidige sociaal plan is niet van toepassing”

49. FHCN heeft zich ook op het standpunt gesteld dat het huidige Sociaal Plan niet van toepassing is op de onderhavige reorganisatie. Zij duidt dit Sociaal Plan ook aan als “het BPS Sociaal plan”. In de adviesaanvraag ex artikel 25 WOR wordt hierover het navolgende opgemerkt:

“In de eerste plaats het huidige sociaal plan met betrekking tot BPS sluiting (dat loopt tot en met eind september 2021) niet op medewerkers van wie afscheid genomen zal moeten worden als gevolg van APS/EN (de hiervoor beschreven situatie) en is dus op deze medewerkers niet van toepassing. De werkingssfeer is een andere.” (zie productie 10, pag. 27, ‘Sociale regeling’).

50. Eisers zijn van mening dat dit standpunt van FHCN onjuist is. Daarnaast heeft het er volgens eisers ook alle schijn van dat FHCN de Ondernemingsraad op het verkeerde been heeft gezet met deze onjuiste opmerkingen over de toepasselijkheid van het huidige Sociaal Plan.

Het adviestraject met, en de rol van, de Ondernemingsraad

51. FHCN heeft tot dusverre halsstarrig geweigerd om afschriften aan eisers te verstrekken van het advies van de Ondernemingsraad en van het definitieve directiebesluit dat hierop is gevolgd.

52. Eisers beschikken inmiddels wel over een afschrift van het advies van de Ondernemingsraad, maar nog niet van het definitieve directiebesluit. Uit het OR-advies blijkt volgens eisers dat de Ondernemingsraad bij haar advisering is uitgegaan van een verkeerde voorstelling van zaken, althans dat de Ondernemingsraad op twee gedachten hinkte voor wat betreft de toepasselijkheid van het huidige Sociaal Plan.

53. In het OR-advies wordt hierover het navolgende opgemerkt:

“Het besluit dat de productie APS eindigt na de looptijd van het sociaal plan maakt noodzakelijk dat een nieuw vangnet wordt gecreëerd. Het is - zeker bij verkoop van TCT niet ondenkbaar - dat al ruim voor de opstart van EN 2 arbeidsplaatsen verdwijnen. Maar ook als dat niet gebeurt zullen veel arbeidsplaatsen verdwijnen (36 fte, ca. 45 mensen) na afloop van het bestaande sociaal plan. Een nieuw sociaal plan voor de periode na oktober 2021 zal met de vakbonden moeten worden overeengekomen.” (zie productie 11, par. 5).

54. In het positieve advies somt de Ondernemingsraad eerst een aantal toezeggingen op van FHCN waarop het positieve advies van de Ondernemingsraad is gebaseerd (zie productie 11, par. 6):

- “(...)
- *Dat in principe geen mensen boventallig zullen worden op APS voordat gestart wordt met de productie van EN lijn 2. Er zal geen sprake zijn van gedwongen ontslag vóór 1 oktober 2021.*
- “(...).”

55. Daarnaast heeft de Ondernemingsraad een aantal voorwaarden verbonden aan dit positief advies, waarvan de navolgende hier van belang zijn (zie productie 11, par. 6):
- (...)
 - *Op eventuele vaststellingsovereenkomsten te maken hebben met deze adviesaanvraag is het bestaande sociaal plan van toepassing;*
 - *(...) Iedereen krijgt een bevestiging of een uitwisselbare of passende functie beschikbaar is of komt, en zo niet wat gedaan moet worden om alsnog voor een passende functie in aanmerking te komen. Uiterlijk 31 december 2019 weet iedereen of er in de EN-fabriek een gelijkwaardige of passende functie zal zijn (of komen aan de tweede lijn).*
 - (...)
 - *Met de vakbond moet een nieuw sociaal plan worden afgesproken. Wat betreft de Ondernemingsraad is het bestaande sociaal plan uitgangspunt voor die onderhandelingen. We verwachten van alle partijen een uiterste inspanning om tot een passende regeling te komen.*
 - (...)
 - *Er komt een paritaire begeleidingscommissie die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers, die toeziet op een correcte uitvoering van de plaatsingsprocedure en waarbij werknemers de gelegenheid hebben bezwaar te maken tegen het (ontbreken van een) aanbod voor een nieuwe functie. Deze begeleidingscommissie kan dezelfde of een vergelijkbare commissie zijn als in Hoofdstuk vier van het bestaande sociaal plan FHCN.”*
56. Uit de voorgaande citaten uit het OR-advies blijkt volgens eisers dat de Ondernemingsraad niet juist is geïnformeerd door FHCN, althans dat de Ondernemingsraad in ieder geval niet goed voor ogen heeft gehad wat de werkingssfeer is van het huidige Sociaal Plan en dat een afwijking van het huidige Sociaal Plan gedurende de looptijd niet is toegestaan.
57. In het voorgaande werd al opgemerkt dat eisers van mening zijn dat alle medewerkers, die op 12 december 2019 één van de twee brieven hebben ontvangen, onder de werkingssfeer van het huidige Sociaal Plan vallen en dat de rechten en plichten voortvloeiende uit dit Sociaal Plan ook van kracht blijven nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken (artikel 2.3). Eisers kunnen zich daarom ook niet vinden in een aantal van de bevindingen en voorwaarden van de Ondernemingsraad die zijn opgenomen in het OR-advies.
58. Eisers kunnen zich wel vinden in de voorwaarde van de Ondernemingsraad, dat:
“Op eventuele vaststellingsovereenkomsten die te maken hebben met deze adviesaanvraag het bestaande sociaal plan van toepassing is”.
59. Eisers kunnen zich evenwel niet vinden in de constatering van de Ondernemingsraad dat:
“Een nieuw sociaal plan voor de periode na oktober 2021 met de vakbonden zal moeten worden overeengekomen, voor de arbeidsplaatsen (36 fte, ca. 45 mensen) die zullen verdwijnen na afloop van het bestaande sociaal plan”.
60. Deze 45 medewerkers hebben allemaal een brief ontvangen op 12 december 2019 en vallen allemaal onder de werkingssfeer van het huidige Sociaal Plan 2016-2021. Een nieuw Sociaal Plan kan volgens eisers alleen betrekking hebben op werknemers die na het einde van de looptijd van het huidige Sociaal Plan een mededeling van boventaligheid zullen ontvangen.

61. Eisers kunnen zich evenmin vinden in de laatste voorwaarde die de Ondernemingsraad heeft verbonden aan het positieve advies. Deze voorwaarde luidt als volgt:
“Er komt een paritaire begeleidingscommissie die is samengesteld uit vertegenwoordigers van de werkgever en de werknemers, die toeziet op een correcte uitvoering van de plaatsingsprocedure en waarbij werknemers de gelegenheid hebben bezwaar te maken tegen het (ontbreken van een) aanbod van een nieuwe functie. Deze begeleidingscommissie kan dezelfde of een vergelijkbare commissie zijn als in Hoofdstuk 4 van het bestaande sociaal plan FHCN.”
62. Het huidige Sociaal Plan heeft de status van een cao en een standaardkarakter. Dit maakt dat gedurende de looptijd van het huidige Sociaal plan (ook) niet mag worden afgeweken van de regeling over een Begeleidingscommissie in hoofdstuk 4 van het huidige Sociaal Plan. FHCN had deze voorwaarde dan ook moeten passeren, omdat een overneming hiervan strijdig is met de regeling van het Sociaal plan. Over het belang van de regeling in het huidige Sociaal Plan over een Begeleidingscommissie zal in het navolgende nog meer worden opgemerkt

De heersende leer in de rechtspraak over de uitleg van een cao of een Sociaal Plan

63. Uit de jurisprudentie van de Hoge Raad over de uitleg van cao-bepalingen² of van een sociaal plan (met de status van een cao) kunnen de volgende gezichtspunten worden herleid:
- I. In beginsel zijn de bewoordingen van de bepaling, gelezen in het licht van de gehele tekst van de cao, van doorslaggevende betekenis;
 - II. Bij de uitleg zijn alle omstandigheden van het geval van beslissende betekenis;
 - III. Niet kenbare bedoelingen van de cao-partijen spelen geen rol;
 - IV. Het gaat om de betekenis die volgens objectieve maatstaven uit de cao en de toelichting volgt;
 - V. Daarbij mag worden gelet op de elders in de cao gebruikte formuleringen;
 - VI. Daarbij mag eveneens worden gelet op de aannemelijkheid van rechtsgevolgen, waartoe de op zichzelf mogelijke tekstinterpretaties zouden leiden;
 - VII. Van groot belang is de taalkundige betekenis die de bewoordingen, gelezen in de context van het geschrift in zijn geheel, in het maatschappelijk verkeer normaal gesproken hebben.

Ad I. “De bewoordingen van de bepaling gelezen in het licht van de gehele tekst”

64. De bewoordingen van de litigieuze bepaling in het Sociaal Plan luiden als volgt:

“2.1 Werkingssfeer

Dit Sociaal Plan is van toepassing op de Werknemer die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan door of namens de directie van FHCN schriftelijk is geïnformeerd dat zijn arbeidsplaats is komen te vervallen dan wel komt te vervallen als gevolg van reorganisatiemaatregelen, waaronder sluiting, waardoor hij boventallig is geworden of wordt.”

² Vgl. HR 17 september 1993, ECLI:NL:HR:1993:ZC1059, NJ 1994/173 (*Gerritse/Has*), HR 26 mei 2000, ECLI:NL:HR:2000:AA5961, NJ 2000/473 (*AKZO Nobel/FNV Bondgenoten*), HR 20 februari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AO1427 NJ 2005/493 (*DSM/Fox*), HR 25 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2687, NJ 2017/114 (*FNV/Condor*). Zie ook de conclusie van PG R.H. de Bock (ECLI:HR:PHRE:2019:1082 over de uitleg van cao-bepalingen (3.1 t/m 3.19).

65. Eisers zijn van mening dat een puur grammaticale uitleg van deze bepaling een eenduidige uitkomst geeft, namelijk dat het Sociaal Plan van toepassing is op alle werknemers die op 12 december 2019 één van de twee (hiervoor besproken) brieven hebben ontvangen.
- De brieven van 12 december 2019 voldoen allereerst aan het ‘*schriftelijkheidsvereiste*’.
 - De brieven zijn ook uitgereikt ‘*gedurende de looptijd van dit sociaal plan*’.
 - De ondertekening van de brieven heeft plaatsgevonden door de statutair directeur en mede door de coördinator HRM, dus ‘*door of namens de directie van FHCN*’.
 - In de brieven zijn de betreffende werknemers geïnformeerd dat ‘*zijn of haar arbeidsplaats is komen te vervallen, dan wel komt te vervallen, als gevolg van reorganisatiemaatregelen, waaronder sluiting*’.
 - De betreffende werknemers zijn ‘*daardoor boventallig geworden, of worden dit nog*’.
66. Gelezen in het licht van de gehele tekst wordt deze conclusie - zo mogelijk - nog eenduidiger.
67. Artikel 2.5 (‘Melding Collectief Ontslag’) bepaalt, voor zover hier van belang:
- “(...) alsmede dat dit Sociaal Plan voorziet in voldoende verzachtende maatregelen voor de bedrijfseconomische- en bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan aan de orde kunnen komen (...)”.*
68. Uit de bewoordingen van deze bepaling blijkt volgens eisers dat het nadrukkelijk de bedoeling van partijen was dat de “verzachtende maatregelen” in dit Sociaal Plan hebben te gelden voor “de” (lees: “alle) bedrijfseconomische- en bedrijfsorganisatorische ontwikkelingen die gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan aan de orde “kunnen” komen.
69. Uit de bewoordingen van de bepalingen in Hoofdstuk 5 over de ‘Ontslagsselectie’ en de ‘Mededeling van boventalligheid’ blijkt volgens eisers ook eenduidig dat de brieven van 12 december 2019 kwalificeren als een ‘Mededeling van boventalligheid’. Voorts blijkt hieruit ook eenduidig, wat als “*de datum van boventalligheid*”, in de zin van artikel 2.1 laatste bijzin van het Sociaal Plan, heeft te gelden.

Zo bepaalt artikel 5.1 (‘Ontslagsselectie’):

“(...) De datum van boventalligheid is de datum waarop de Werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld van het feit dat zijn functie zal komen te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen (...)”.

Artikel 5.2. bepaalt:

“Bij verval van de bestaande functie zal de boventallige werknemer schriftelijk worden geïnformeerd. (...)”.

Ad II. "Alle omstandigheden van het geval"

70. Eisers zijn van mening dat uit alle omstandigheden van het geval eenduidig blijkt dat de door hen voorgestane uitleg van deze bepaling de enige juiste uitleg is. Voor de onderbouwing wordt korthedshalve verwezen naar hetgeen in het voorgaande en in het navolgende aan de orde zal komen over de visie van eisers op alle omstandigheden van het onderhavige geval.

Ad III. "Niet-kenbare bedoelingen van de cao-partijen spelen geen rol"

71. Dit geldt volgens eisers dus ook voor de stelling van FHCN dat de brieven van 12 december 2019 slechts hebben te gelden ("waren bedoeld") als een 'informatiebrief' waarin zij - mede op verzoek van en in overleg met de Ondernemingsraad - de medewerkers duidelijkheid hebben willen verschaffen over de vaststelling welke PU EN-functies bij de huidige stand van zaken uitwisselbaar of passend zijn en daarnaast welke medewerkers - bij de huidige stand van zaken (1 januari 2020) - rechtstreeks in de EN-organisatie kunnen worden geplaatst.
72. Als het (daadwerkelijk) de bedoeling was van FHCN dat een brief, die in letterlijke zin voldoet aan alle voorwaarden van de bepaling over de werkingssfeer, in bepaalde omstandigheden - desondanks - toch niet onder de werkingssfeer valt, dan betreft dit volgens eisers een niet-kenbare bedoeling, die (dus) geen rol kan spelen.

Ad IV. "De betekenis die volgens objectieve maatstaven uit de cao en de toelichting volgt"

73. Eisers zijn stellig van mening dat de betekenis die zij aan de bepaling over de werkingssfeer toekennen ook volgens objectieve maatstaven uit het Sociaal Plan volgt.

Ad V. "Elders in de cao gebruikte formuleringen"

74. In het voorgaande werd al opgemerkt dat eisers van mening zijn dat de door hen voorgestane uitleg van de bepaling in het Sociaal Plan over de werkingssfeer in belangrijke mate steun vindt in de elders in het Sociaal Plan (met de status van cao) geval gebruikte formuleringen.
75. Dit geldt volgens eisers onder meer voor de tweede volzin van artikel 5.1 van het Sociaal Plan, waarin wordt bepaald wat de 'datum van boventaligheid' is. Dit rijmt volgens eisers volledig met hun uitleg van de bepaling in het Sociaal plan over de werkingssfeer.

Ad VI. "De aannemelijkheid van de rechtsgevolgen van de mogelijke tekstinterpretaties"

76. In het voorgaande werd al opgemerkt dat het standpunt van FHCN, dat de brief van 12 december 2019 niet onder de werkingssfeer van het huidige Sociaal Plan valt, volgens eisers onhoudbaar is en zelfs ook innerlijk tegenstrijdig, onder meer vanwege de aanwezigheid van de bezwaarmogelijkheid.
77. Het tweede standpunt van FHCN, dat het huidige Sociaal Plan niet van toepassing is op de onderhavige reorganisatie, is volgens FNV ook onjuist en dit vindt volgens eisers ook nergens steun. Niet in de grammaticale tekst van de bepaling over de werkingssfeer, maar dit blijkt evenmin uit andere feiten en omstandigheden.

78. Sterker nog, de algemene formuleringen in het huidige Sociaal Plan, de lange looptijd (5 jaar), de verlenging met een jaar in 2018 en het standaardkarakter wijzen veeleer op het tegenovergestelde, namelijk dat het Sociaal Plan gedurende de looptijd van toepassing is op alle reorganisaties, waarbij sprake is van boventaligheid door een verval van arbeidsplaatsen. Dit kan volgens eisers ook worden afgeleid uit de bepaling van artikel 2.5.

VII. “De taalkundige betekenis in het maatschappelijk verkeer normaal gesproken”

79. Volgens eisers geldt hiervoor hetzelfde als eerder al werd opgemerkt. De grammaticale tekst van de bepaling over de werkingssfeer in het huidige Sociaal Plan komt nagenoeg letterlijk overeen met de gebezigde formulering in de brieven van 12 december 2019.
80. FHCN stelt dat de brief van 12 december 2019 slechts als een ‘informatiebrief’ was bedoeld om duidelijkheid aan de medewerkers te verschaffen over de vaststelling welke van de (nieuwe) PU EN-functies uitwisselbaar of passend zijn en daarnaast welke medewerkers rechtstreeks in de EN-organisatie kunnen worden geplaatst.
81. Zij verzuimt evenwel te vermelden dat de brief van 12 december 2019, naast de hiervoor genoemde informatie, óók de informatieve mededeling bevat dat de huidige functie van de betreffende medewerker komt te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen. Deze informatieve mededeling kent volgens eisers maar één betekenis, namelijk dezelfde betekenis die toekomt aan de bepaling in het huidige Sociaal plan over de werkingssfeer.

De Begeleidingscommissie

82. Hoofdstuk 4 van het Sociaal Plan bevat een regeling over de instelling-, de samenstelling- en de taken van een Begeleidingscommissie ‘voor de duur van het Sociaal Plan’. Daarnaast is in dit hoofdstuk een procedureregeling opgenomen voor de bezwarenprocedure bij de Begeleidingscommissie, waarin onder meer de bezwaar- en beslistermijnen zijn vastgelegd en is bepaald dat FHCN in voorkomende gevallen *verplicht* is om te besluiten conform een meerderheidsadvies van de Begeleidingscommissie.
83. FHCN heeft tot dusverre halsstarrig geweigerd om de regeling in het huidige Sociaal Plan over een Begeleidingscommissie na te komen. In plaats hiervan heeft FHCN een eigen bezwaarcommissie ingesteld, die een afwijkende samenstelling kent. Ook zijn de taken, het toetsingskader en de procedurevoorschriften niet formeel geregeld. Uit het verweer van FHCN (zie productie 19) blijkt dat er inmiddels ook al besluitvorming heeft plaatsgevonden door deze bezwaarcommissie op grondslag van het bezwaar van een 16-tal medewerkers.
84. Het huidige Sociaal Plan heeft een standaardkarakter en - alleen al - om deze reden is het FHCN niet toegestaan om af te wijken van de regeling van de Begeleidingscommissie in het huidige Sociaal Plan. De bezwaarcommissie die door FHCN is ingesteld telt bovendien slechts drie leden, waarvan 2 leden vertegenwoordigers zijn namens de werkgever en slechts één lid vertegenwoordiger namens de werknemers.

In een dergelijke samenstelling heeft een bezwaarcommissie volgens eisers slechts een symbolische functie, want er zal in de praktijk altijd sprake zijn van een meerderheidsadvies conform de visie van FHCN.

85. De Begeleidingscommissie is een uiterst belangrijk orgaan, dat blijkens haar taakomschrijving is belast met het toezicht op een juiste toepassing van het Sociaal Plan. De Begeleidingscommissie heeft daarnaast in haar rol als bezwaarcommissie ook nog de bevoegdheid om een zogenaamde redelijkheid- en billijkheidstoetsing' te doen. Voorts zijn in de rest van het Sociaal Plan ook nog een aantal belangrijke beoordelende- en adviserende bevoegdheden aan de Begeleidingscommissie toegekend, onder meer bij de beoordeling van een aanbod van een passende functie en bij een beroep op de hardheidsclausule.
86. Het evidente- en spoedeisende belang van de instelling van een Begeleidingscommissie conform de regeling van Hoofdstuk 4 is ook één van de voornaamste redenen waarom FNV, naast de onderhavige bodemprocedure, tevens een kort gedingprocedure is gestart over de nakoming van het huidige Sociaal plan. De Begeleidingscommissie heeft zeer belangrijke taken die al een aanvang nemen vanaf het moment dat een werknemer schriftelijk is geïnformeerd dat zijn functie zal komen te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen.
87. FHCN heeft in haar verweer verklaard dat de door haar ingeschakelde (driehoofdige) bezwaarcommissie ook al een 16-tal bezwaarzaken heeft afgerond. Hiermee staat volgens eisers vast dat FHCN haar verplichtingen op grond van het huidige Sociaal Plan ook al daadwerkelijk en meermalen heeft geschonden. Eisers zijn van mening dat deze onrechtmatige handelwijze van FHCN materiële en immateriële schade heeft veroorzaakt, in ieder geval bij FNV en wellicht ook bij de betreffende medewerkers.

Interne herplaatsing

88. Hoofdstuk 6 van het Sociaal Plan bevat een regeling over de Interne herplaatsingsprocedure, de Weigering van een passende functie, Om- en bijscholing, Arbeidsvoorwaarden bij herplaatsing in een passende functie en over Niet herplaatsing.
89. Een groot aantal van eisers 1 t/m 48 hebben op 12 december 2019 een brief van FHCN ontvangen, waarin zij zijn geïnformeerd dat hun huidige functie zal komen te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen en dat er geen uitwisselbare- of passende functie voorhanden is waarin zij rechtstreeks kunnen worden geplaatst. In de brief worden deze medewerkers tevens uitgenodigd om te solliciteren op één van de (bijgevoegde) vacatures voor nieuwe functies in de PU EN die niet uitwisselbaar of passend zijn.
90. Artikel 6.1 (' Herplaatsingsprocedure') van het huidige Sociaal Plan bepaalt:

"Bij interne vacaturestelling van een passende functie gedurende de looptijd van dit sociaal plan gelden de volgende spelregels: (...)."

91. Eisers zijn van mening dat deze ‘spelregels’ op hen van toepassing zijn vanaf de datum van ontvangst van de brief van 12 december 2019. Deze spelregels vormen tevens een belangrijke waarborg dat een interne vacaturestelling voor een passende functie gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan op een zorgvuldige- en eerlijke wijze geschiedt.
92. Een geringer aantal van de eisers 1 t/m 48 hebben op 12 december 2019 een brief van FHCN ontvangen waarin zij zijn geïnformeerd dat hun huidige functie komt te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen en dat zij zullen worden overgeplaatst in een nieuwe functie binnen de PU EN. Een functiebeschrijving van de nieuwe functie is bijgevoegd en tevens wordt opgemerkt dat FHCN verwacht dat hij zich ten volle zal inzetten in deze nieuwe functie en zorgvuldig kennisneemt van de aan deze functie gestelde criteria.
93. Artikel 6.2 (‘ Weigering passende functie’) van het huidige Sociaal Plan bepaalt:
- “Indien de werknemer van oordeel is dat hij niet geschikt is voor de functie of indien de werknemer van oordeel is dat als gevolg van specifieke omstandigheden in redelijkheid niet van hem mag worden verwacht dat hij de functie gaat uitoefenen, kan hij dit met redenen omkleed voorleggen aan de Begeleidingscommissie.”*
94. Eisers zijn van mening dat de regeling van artikel 6.2 van het Sociaal Plan op hen van toepassing is vanaf de ontvangst van de brief van 12 december 2019 (zie productie 13). Deze brief bevat (ook) een besluit over een herplaatsing in een passende functie. Als een medewerker evenwel van mening is dat hij niet geschikt is voor deze functie, of een gegronde reden heeft om de functie niet te accepteren, dan heeft hij een groot belang bij een beoordeling door de Begeleidingscommissie conform de regeling in artikel 6.2. Het weigeren van een passende functie kan immers zelfs leiden tot de uitsluiting van de werknemer van alle bepalingen en voorzieningen uit dit Sociaal Plan.
95. Ook om deze reden is het van groot belang, dat de beoordeling of er sprake is van geschiktheid voor de aangeboden passende functie en/of er gegronde redenen aanwezig zijn om de aangeboden passende functie niet te accepteren, plaatsvindt door een Begeleidingscommissie die *in alle opzichten* voldoet aan de regeling van Hoofdstuk 4 van het huidige Sociaal Plan. In de huidige (driehoofdige) samenstelling van de bezwaarcommissie heeft de inzet van dit rechtsmiddel geen enkele zin voor een werknemer.

Financiële voorzieningen

96. Artikel 6.5 (‘ Niet herplaatsing’) van het huidige Sociaal Plan bepaalt:
- “Indien de Werknemer niet herplaatst kan worden in een passende functie dan wel indien de werknemer een aangeboden passende functie wegens gegronde redenen heeft geweigerd, zal de arbeidsovereenkomst van de Werknemer worden beëindigd als gevolg van boventallig uit overeenkomstig de bepalingen uit Hoofdstuk 7 van dit Sociaal Plan. In dat geval ontvangt de Werknemer een vaststellingsovereenkomst”.*

97. Artikel 9.1 ('Ontslagvergoeding') van het huidige Sociaal Plan bepaalt:

"Als de boventallige werknemer niet intern herplaatst kan worden in een passende functie en zijn arbeidsovereenkomst om die reden wordt beëindigd, heeft de Werknemer recht op een ontslagvergoeding.

*De ontslagvergoeding is gelijk de Kantonrechtersformule versie 2009 en is als volgt berekend:
(...)
C. Is gelijk aan 1,3."*

98. Voor eisers 1 t/m 48, alsook voor de andere medewerkers van FHCN die op 12 december 2019 een brief hebben ontvangen, geldt dus dat zij op grond van het huidige Sociaal Plan recht hebben op een ontslagvergoeding die gelijk is aan de Kantonrechtersformule versie 2009 met een factor C = 1,3, als zij niet intern herplaatst kunnen worden in een passende functie, dan wel indien zij een aangeboden passende functie wegens gegronde redenen hebben geweigerd.

99. Artikel 2.3 ('Looptijd') van het huidige Sociaal Plan bepaalt:

"(...) Rechten en plichten voortvloeiende uit dit Sociaal Plan blijven van kracht ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken."

100. Uit het samenstel van deze bepalingen volgt dat eisers 1 t/m 48 recht hebben op een ontslagvergoeding conform artikel 9.1 van het Sociaal Plan, als zij niet intern herplaatst kunnen worden in een passende functie en hun arbeidsovereenkomst om die reden wordt beëindigd. Dit geldt dus ook als hun dienstverband pas na de derde (her)plaatsingsronde wordt beëindigd.

101. Hetzelfde geldt voor alle andere medewerkers, in dienst van FHCN op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die een soortgelijke brief hebben ontvangen, of nog zullen ontvangen gedurende de looptijd van het huidige Sociaal Plan.

Schadevergoeding op grond van de artikelen 15 en 16 van de Wet CAO

102. FNV is van mening dat zij zelf ook schade heeft geleden als gevolg van de onrechtmatige handelwijze van FHCN en dat zij ook schade zal blijven lijden zolang deze onrechtmatige handelwijze blijft voortduren. Ter vergoeding van de reeds geleden eigen schade vordert FNV daarom een bedrag van € 20.000,- bij wijze van schadevergoeding.
103. Op grond van de artikel 15 en 16 van de Wet CAO kan FNV, als één van de partijen bij een collectieve arbeidsovereenkomst handelt in strijd met haar verplichtingen, een vergoeding van de eigen geleden materiële- en immateriële schade vorderen. Het spreekt voor zich dat FNV, als vakbond en als belangenvereniging voor werknemers in de Industriesector en als één van de partijen die het Sociaal Plan (met de status van een cao) heeft gesloten, daardoor voortdurend grote schade lijdt en hierdoor aanzienlijk aan werfkracht verliest. Dit vindt ook steun in de rechtspraak. Bovendien heeft FNV personeel aan deze kwestie vele uren moeten besteden, die zij voor andere activiteiten had kunnen inzetten. FHCN dient deze materiële schade te vergoeden, net als de immateriële schade.

104. In 1979 heeft de Hoge Raad al onderkend dat deze schade voor vergoeding in aanmerking komt en becijferde hij die toentertijd reeds op f 50.000,-³. Nadien zijn in de negentiger jaren vergelijkbare bedragen in lagere rechtspraak toegewezen⁴. Ondertussen zijn vele honderden uitspraken door kantonrechters, Gerechtshoven en de Hoge Raad gewezen met bedragen oplopend tot € 100.000,- en meer⁵. In beginsel kan hierbij ook in het midden blijven of sprake is van materiële dan wel immateriële schade, nu op grond van artikel 15 en 16 van de Wet CAO schadevergoeding ex aequo et bono gevorderd kan worden, zodat de rechter dan in het midden kan laten of de toegewezen schade het materiële of immateriële deel betreft⁶.

DE VORDERINGEN BESPROKEN

De vorderingen namens de individuele leden: eisers 1 t/m 48

105. Namens eisers 1 t/m 48 wordt een verklaring voor recht gevorderd dat het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2012-2021 op een ieder van hen van toepassing is en dat de rechten en plichten voortvloeiende uit dit Sociaal Plan voor een ieder van hen van kracht blijven ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.
106. Voorts wordt namens eisers 1 t/m 48 een verklaring voor recht gevorderd dat FHCN jegens een ieder van hen in strijd heeft gehandeld met de op haar rustende verplichting om het Sociaal Plan 2016-2021 op een ieder van hen toe te passen.
107. Ook wordt namens eisers 1 t/m 48 een veroordeling van FHCN gevraagd tot nakoming van het Sociaal Plan 2016-2021 jegens een ieder van hen, ook nadat de werkingsfeer van dit Sociaal Plan is verstreken, een en ander op straffe van dwangsommen van € 10.000,- per dag.
108. Ter zake van de door eisers 1 t/m 48 geleden materiële- en immateriële schade wordt een verklaring voor recht gevorderd dat FHCN hiervoor jegens een ieder van hen aansprakelijk is op de voet van de artikelen 15 en 16 van de Wet CAO.
109. Het gaat hierbij om de aansprakelijkheid voor geleden materiële en immateriële schade, voor zover deze meer bedraagt (of verder strekt) dan de schadevergoeding die wordt geacht te zijn inbegrepen in de beëindigingsvergoeding. Ook kan er sprake zijn van geleden materiële of immateriële schade onder eisers die niet in aanmerking komen voor een beëindigingsvergoeding, bijvoorbeeld omdat zij bij één van de volgende herplaatsingsrondes alsnog kunnen worden herplaatst in een uitwisselbare of passende functie.
110. Tenslotte wordt namens eisers 1 t/m 48 een vergoeding gevorderd van de proceskosten, waaronder het salaris van de gemachtigde van FNV.

³ HR 2 november 1979, NJ 1980, 227.

⁴ Ktr. Zwolle 19 april 1996, JAR 1996, 133; Ktr. Utrecht 23 december 1998, JAR 1999, 36

⁵ Vgl. HR 28 november 2014 *SNCU/Tido Vesta* ECLI:NL:HR:2014:3458; Hof 's-Hertogenbosch, 29 december 2015, *SNCU/Vakwerk Drenthe* ECLI:NL:GHSHE:2015:5277; Hof te Amsterdam, 18 december 2012, *SNCU/Arbeidsbemiddeling Interpool* 200.088.230/01; Hof Den Bosch, *SNCU/Daxxa*, 29 mei 2012, 200.088.234; *SNCU/MCK Labour*, 18 januari 2012, 200.079.026/01; Hof Arnhem, *SNCU/JTT Services*, 31 augustus 2010, 200.042.938/01.

⁶ HR 2 november 1979, NJ 1980, 227.

De vorderingen van FNV: eiser 49

111. FNV vordert een verklaring voor recht dat het Sociaal Plan 2016-2021 van toepassing is op alle werknemers in dienst van FHCN op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar Nederlands recht, die op 12 december 2019 een brief van FHCN hebben ontvangen, of nog zullen ontvangen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, over het verval van hun arbeidsplaats, dan wel het verval van hun functie, wegens reorganisatiemaatregelen, waardoor zij boventallig zijn geworden of worden.
112. Daarnaast vordert FNV een verklaring voor recht dat FHCN in strijd heeft gehandeld met de op haar rustende verplichting om het Sociaal Plan 2016-2021 toe te passen op alle werknemers in dienst van FHCN op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar Nederlands recht, die op 12 december 2019 een brief van FHCN hebben ontvangen over het verval van hun arbeidsplaats, dan wel het verval van hun functie, wegens reorganisatiemaatregelen, waardoor zij boventallig zijn geworden of worden.
113. Ook vordert FNV een veroordeling van FHCN tot:
- a. nakoming van het Sociaal Plan 2016-2021 jegens alle werknemers in dienst van FHCN, die op 12 december 2019 een brief van FHCN hebben ontvangen, of nog een brief zullen ontvangen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, over het verval van hun arbeidsplaats, dan wel het verval van hun functie, wegens reorganisatiemaatregelen, waardoor zij boventallig zijn geworden of worden;
 - b. de uitreiking van een (nieuwe) schriftelijke mededeling aan de betreffende medewerkers over het besluit van 12 december 2019, inhoudende dat zijn of haar huidige functie komt te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen en dat er in de nieuwe organisatie wel of geen uitwisselbare of passende functie voorhanden is, waarin hij of zij rechtstreeks kan worden geplaatst, het een en ander onder de vermelding van een bezwaarmogelijkheid en een (nieuwe) bezwaartermijn van 14 dagen na ontvangst;
 - c. de intrekking van alle beslissingen op bezwaar die door gedaagde zijn genomen op basis van een advies van de eigen (onbevoegde) Bezwaarcommissie, alsook de intrekking van alle overige beslissingen die vallen onder het toepassingsbereik van het Sociaal Plan 2012-2016 en die zijn genomen (mede) op basis van een advies van de eigen (onbevoegde) Bezwaarcommissie (zie artikel 3, 'Hardheidsclausule'), of op basis van een beoordeling door de Bezwaarcommissie (zie artikel 6.2, 'Weigering passende functie');
- het een en ander op straffe van dwangsommen van € 10.000,- per dag.
114. Ter zake van de geleden eigen materiële- en immateriële schade vordert FNV een bedrag van € 20.000,- aan schadevergoeding op de voet van de artikelen 15 en 16 van de Wet CAO.
115. Tenslotte vordert FNV een vergoeding van de eigen proceskosten, waaronder begrepen het salaris van de gemachtigde van FNV.

BEWIJS(LAST)

116. Eisers zijn van mening dat op hen geen bewijslast rust. Voor zover ooit rechtens zou moeten worden beoordeeld dat er enige bewijslast op hen rust, zijn eisers van mening dat door overlegging van de producties in de onderhavige procedure hieraan reeds is voldaan. Mocht hier anders over worden geoordeeld, dan bieden eisers aan, onder protest daartoe gehouden te zijn en zonder geacht te willen worden enige bewijslast die niet reeds rechtens op hen rust vrijwillig op zich te hebben genomen, al hetgeen in de dagvaarding aan feiten en omstandigheden is gesteld te bewijzen met alle middelen rechtens, meer in het bijzonder middel het horen van getuigen, waaronder de vakbondsbestuurder van de FNV verantwoordelijk voor het vakbondswerk in de noordelijke industriesector.

MITSDIEN

A. Eisers 1 t/m 48 de kantonrechter verzoeken te verklaren voor recht:

1. dat het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021 op een ieder van hen van toepassing is en dat de rechten en plichten voortvloeiende uit dit Sociaal Plan van kracht blijven ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken.
2. dat gedaagde in strijd heeft gehandeld met de op haar rustende verplichting om het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021 op een ieder van hen toe te passen.

B. Eiser 49 de kantonrechter verzoekt te verklaren voor recht:

1. dat het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021 van toepassing is op alle werknemers in dienst van gedaagde op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar Nederlands recht, die op 12 december 2019 een brief van gedaagde hebben ontvangen, of nog zullen ontvangen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, over het verval van hun arbeidsplaats, dan wel het verval van hun functie, wegens reorganisatiemaatregelen, waardoor zij boventallig zijn geworden of worden.
2. dat gedaagde in strijd heeft gehandeld met de op haar rustende verplichting om het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021 toe te passen op alle werknemers in dienst van gedaagde op grond van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar Nederlands recht, die op 12 december 2019 een brief van gedaagde hebben ontvangen over het verval van hun arbeidsplaats, dan wel het verval van hun functie, wegens reorganisatiemaatregelen, waardoor zij boventallig zijn geworden of worden.

- C. Eisers 1 t/m 48 de kantonrechter verzoeken om bij vonnis, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, gedaagde te veroordelen tot:

nakoming van het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021 jegens een ieder van hen, ook nadat de werkingsduur van dit Sociaal Plan is verstreken;

een en ander op straffe van een dwangsom van € 10.000,- voor iedere dag dat gedaagde na betekening van het in deze te wijzen vonnis in gebreke blijft om aan de veroordeling te voldoen.

- D. Eiser 49 de kantonrechter verzoekt om bij vonnis, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, gedaagde te veroordelen tot:

1. nakoming van het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021 jegens alle werknemers in dienst van gedaagde op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar Nederlands recht, die op 12 december 2019 een brief van gedaagde hebben ontvangen, of nog een schriftelijke mededeling zullen ontvangen gedurende de looptijd van dit Sociaal Plan, over het verval van hun arbeidsplaats, dan wel het verval van hun functie, wegens reorganisatiemaatregelen, waardoor zij boventallig zijn geworden of worden;
2. uitreiking van een (nieuwe) schriftelijke mededeling aan alle betreffende medewerkers over het besluit van 12 december 2019, inhoudende dat zijn of haar huidige functie komt te vervallen wegens reorganisatiemaatregelen en dat er in de nieuwe organisatie wel of geen uitwisselbare of passende functie voorhanden is, waarin hij of zij rechtstreeks kan worden geplaatst, het een en ander onder de vermelding van een bezwaarmogelijkheid en een (nieuwe) bezwaartermijn van 14 dagen na ontvangst;
3. de intrekking van alle beslissingen op bezwaar die door gedaagde zijn genomen op basis van een advies van de eigen (onbevoegde) Bezwaarcommissie, alsook de intrekking van alle overige beslissingen die vallen onder het toepassingsbereik van het Sociaal Plan 2012-2016 en die zijn genomen (mede) op basis van een advies van de eigen (onbevoegde) Bezwaarcommissie (zie artikel 3, 'Hardheidsclausule'), of op basis van een beoordeling door de Bezwaarcommissie (zie artikel 6.2, 'Weigering passende functie');

een en ander op straffe van een dwangsom van € 10.000,- voor iedere dag dat gedaagde na betekening van het in deze te wijzen vonnis in gebreke blijft om aan de veroordeling te voldoen.

- E. Eisers 1 t/m 48 de kantonrechter verzoeken te verklaren voor recht dat:

gedaagde jegens een ieder van hen aansprakelijk is, op de voet van artikel 15 en 16 van de Wet CAO, voor de materiële- en immateriële schade die voortvloeit uit de door gedaagde verrichte handelingen die strijdig zijn met de bepalingen in het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. 2016-2021, dan wel voor de materiële- en immateriële schade voortvloeiend uit de niet-nakoming door gedaagde van haar verplichtingen op grond van dit Sociaal Plan.

- F.** Eiser 49 de kantonrechter verzoekt om bij vonnis, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, gedaagde te veroordelen tot:

betaling aan eiser 49 van een bedrag van Euro 20.000,= (twintigduizend), dan wel een door de kantonrechter in goede justitie te betalen bedrag aan schadevergoeding op de voet van artikelen 15 en 16 van de Wet CAO;

- G.** Eisers 1 t/m 49 de kantonrechter verzoeken om bij vonnis, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad, gedaagde te veroordelen tot:

betaling aan FNV van de proceskosten, waaronder begrepen het salaris gemachtigde van FNV. Eiser is niet BTW-plichtig.

De kosten van deze dagvaarding zijn voor mij, de deurwaarder, €