

RECHTSPRAAK

Het sociaal plan bevat een leemte, nu daarin niet is voorzien in de situatie dat de werknemers, voor zover zij niet worden overgeplaatst, hun baan alsnog behouden. Het sociaal plan dient te worden nagekomen, behoudens voor zover dat is gericht op ontslag/beëindiging van de arbeidsovereenkomst, nu die situatie zich (nog niet voordoet).

Feiten

Op 18 december 2015 is FHCN met onder meer FNV het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. overeengekomen (hierna: het sociaal plan). Het sociaal plan voorziet, verkort weergegeven, bij beëindiging van het dienstverband wegens boventalligheid in een brutobeeindigingsvergoeding op basis van de oude kantonrechtersformule met een correctiefactor C van 1,3. Op 22 oktober 2018 heeft Fresenius Kabi AG, het moederbedrijf van FHCN, bekendgemaakt dat de vestiging in Emmer-Compascuum stopt met de productie van bloedtransfusieproducten en dat zij overstapt op de productie van medische voeding. Op 23 mei 2019 heeft FHCN haar ondernemingsraad om advies ex artikel 25 WOR gevraagd vanwege de voorgenomen wijziging van de productieactiviteiten op de locatie in Emmer-Compascuum. Op 18 juli 2020 heeft de Ondernemingsraad positief geadviseerd, waarna FHCN op 26 juli 2018 het ondernemersbesluit heeft genomen. Op 12 december 2019 heeft DHCN een brief in twee varianten gestuurd aan al haar werknemers. Tussen partijen is discussie ontstaan omtrent de status/kwalificatie van de hiervoor genoemde brieven. Volgens FNV kwalificeren deze brieven als boventalligheidsmededelingen in de zin van het sociaal plan, terwijl FHCN deze brieven aanduidt als informatiebrieven. FNV vordert onder meer FHCN te veroordelen tot nakoming van het sociaal plan en uitreiking van een nieuwe boventalligheidsmededeling.

Oordeel

FNV legt aan haar vorderingen ten grondslag dat FHCN het sociaal plan tot op heden ten onrechte niet nakomt en dat ook niet voornemens is te gaan doen (op onderdelen). FNV is partij geweest bij het sociaal plan en wil dat de in dat kader gemaakte afspraken – thans – worden nagekomen. Dat is een rechtens te respecteren belang en levert ook een voldoende spoedeisend belang aan de zijde van FNV op. De kantonrechter oordeelt dat FNV gevolgd kan worden in haar stelling dat met de brieven van 12 december 2019 het sociaal plan – in beginsel – van toepassing is geworden. In die brieven worden de werknemers immers schriftelijk door FHCN geïnformeerd dat hun functie (uiteindelijk) zal komen te vervallen als gevolg van reorganisatiemaatregelen waardoor zij boventallig zullen worden. Dat sluit, zoals FNV terecht

aanvoert, naadloos aan bij de tekst van het sociaal plan. FNV heeft voorts onweersproken gesteld dat de beide brieven van 12 december 2019 een bezwaarmogelijkheid kennen. Gelet hierop kan moeilijk staande worden gehouden dat er nog geen rechtsgevolg (boventalligheid) zou zijn opgetreden, zoals FHCN heeft aangevoerd. Hoewel de kantonrechter het aldus aannemelijk acht geworden dat het sociaal plan in beginsel van toepassing is op de werknemers van FHCN, is de kous daarmee evenwel nog niet af. Partijen zijn het er namelijk wel over eens dat het sociaal plan destijds is gesloten als werkgelegenheidsgarantie, met als doel om zo veel mogelijk banen te behouden. Die situatie doet zich thans niet voor. FHCN heeft immers onvoldoende weersproken gesteld dat haar werknemers, voor zover zij niet zijn of worden overgeplaatst naar EN, hun baan bij APS vooralsnog behouden. Vastgesteld moet dan worden dat het sociaal plan niet voorziet in die situatie en op dit punt in zoverre een leemte bevat. De kantonrechter oordeelt dat FHCN gehouden is het sociaal plan na te komen, behoudens voor zover dat is gericht op ontslag/beëindiging van de arbeidsovereenkomst van medewerkers. Dat laatste doet zich immers (nog) niet voor.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 15-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:3128

Zaaknummer: 8389083 VV EXPL 20-25

Rechters: A. van der Meer

Advocaten: W. Smit, W.M. Engelsman en D.G. Veldhuizen

Wetsartikelen: 3:303 BW