

RECHTSPRAAK

De door werkgever verzonden brieven aan werknemers worden aangemerkt als boventalligheidsmeldingen en vallen onder het Sociaal Plan en de daarin opgenomen regeling voor de ontslagvergoeding.

Feiten

Fresenius Hemocare Netherlands B.V. (hierna: FHCN) exploiteert een productielocatie, gespecialiseerd in de vervaardiging van medische instrumenten en hulpmiddelen. Op 18 december 2015 is FHCN met onder meer FNV het Sociaal Plan Fresenius HemoCare Netherlands B.V. overeengekomen (hierna: het Sociaal Plan). Dit Sociaal Plan, met een looptijd van 1 oktober 2016 tot en met 30 september 2021, is aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid als cao. Het Sociaal Plan voorziet, verkort weergegeven, bij beëindiging van het dienstverband wegens boventalligheid in een brutobeëindigingsvergoeding op basis van de oude kantonrechtersformule met een correctiefactor C van 1,3. Voorts is bepaald dat eventuele bezwaren zullen worden behandeld door een begeleidingscommissie. Op 22 oktober 2018 heeft Fresenius Kabi AG, het moederbedrijf van FHCN, bekendgemaakt dat de vestiging in X stopt met de productie van bloedtransfusieproducten en dat zij overstapt op de productie van medische voeding. Fresenius Kabi AG investeert hiervoor een bedrag van € 100.000.000 in het opzetten van één of meer (nieuwe) productielijnen in de vestiging. 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. Die wijziging betreft enerzijds de gefaseerde afbouw van de zogenoemde APS-productie en anderzijds de opbouw en ingebruikname van twee zogenoemde Eternal Nutrition (EN) Easy Bag productielijnen. Op 12 december 2019 heeft FHCN een aantal van haar werknemers geïnformeerd over de reorganisatie. Er zijn twee verschillende brieven gestuurd. Tussen partijen is discussie ontstaan over de status van de hiervoor genoemde brieven. Volgens FNV kwalificeren deze brieven als boventalligheidsmededelingen als bedoeld in het Sociaal Plan, terwijl FHCN deze brieven aanduidt als informatiebrieven. FHCN heeft zich in het verlengde daarvan op het standpunt gesteld dat er geen grond is om de in het Sociaal Plan genoemde begeleidingscommissie in te stellen en het verzoek van FNV om dat wel te doen afgewezen.

Oordeel

De kantonrechter concludeert, kijkend naar de tekst van het Sociaal Plan, dat werknemers en het FNV het gelijk aan hun zijde hebben. In artikel 5.1 van het Sociaal Plan wordt omschreven wat de datum is van boventalligheid. Dit is de datum waarop de werknemer schriftelijk op de hoogte is gesteld van het feit dat zijn functie zal komen te vervallen wegens

reorganisatiemaatregelen. Uit de eerste zin van artikel 5.2 blijkt dat het gaat om bestaande functies. Een werknemer wordt dus boventallig als de functie die hij heeft door reorganisatie gaat verdwijnen. In de brieven van 12 december 2019 staat met zoveel woorden dat die situatie zich hier voordoet. Wat betreft het begrip ‘arbeidsplaats’: FHCN heeft ter zitting bepleit dat niet aan artikel 2.1 is voldaan omdat in de brieven niet staat dat de arbeidsplaats komt te vervallen en ook nog niet vaststaat dat dit het geval zal zijn. Volgens haar is met ‘zijn arbeidsplaats’ namelijk niet, zoals eisers betogen, ‘zijn functie’ bedoeld, maar ‘zijn dienstverband met werkzaamheden waarvoor loon wordt verricht’. Ook dit standpunt wordt verworpen omdat die lezing van FHCN in de context van de bewuste zin niet logisch is. Daar komt bij dat ook werknemers die volgens FHCN in een nieuwe functie kunnen worden herplaatst en die dus niet hoeven te worden ontslagen, onder de werking van het Sociaal Plan vallen. Deze werknemers kunnen een beroep doen op de daarin voorziene herplaatsingsprocedure en eventueel bezwaar maken bij de begeleidingscommissie. Of hun dienstverband wel of niet zal eindigen en of zij dan recht hebben op de in het Sociaal Plan genoemde ontslagvergoeding, hangt af van de vraag of zij die nieuwe functie terecht hebben geweigerd. De kantonrechter constateert net als de voorzieningenrechter dat het Sociaal Plan een leemte kent, in die zin dat artikel 5.2 ervan uit lijkt te gaan dat op het moment dat de directie van FHCN de in artikel 2.1 bedoelde informatie verstrekt, al een einddatum en ontslagvergoeding bekend zijn en kunnen worden meegedeeld. Dat is hier niet het geval omdat kennelijk nog niet duidelijk is wanneer de functies van de werknemers precies komen te vervallen. Werknemers en de FNV kunnen daarom nog geen integrale nakoming van artikel 5.2 verlangen. Dit neemt niet weg dat het Sociaal Plan van toepassing is geworden: artikel 2.1. bevat immers niet de eis of het voorbehoud dat FHCN ook al een concrete einddatum moet hebben genoemd. Ook uit artikel 5.2 zelf blijkt niet dat het de bedoeling is geweest om de toepasselijkheid van het Sociaal Plan daarvan af te laten hangen.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2020:4541

Zaaknummer: 8456346 \ CV EXPL 20-1702

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: W. Smit en W.M. Engelsman

Wetsartikelen: