

**KORTGEDINGDAGVAARDING**

MEDE INHOUDENDE COLLECTIEVE VORDERING EX ARTIKEL 3:305a BW  
**(zaak-/kortgeding nummer C/13/708342 KG 21/834)**

Heden, de

tweeduizend eenentwintig

**TEN VERZOEKE VAN:**

De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid **CNV vakmensen.nl**, statutair gevestigd te Utrecht, kantoor houdende te (3561 GG) Utrecht aan de Tiberdreef 4, te dezer zake domicilie kiezende aan de Newtonbaan 16 te (3439 NK) Nieuwegein (Postbus 237, 3430 AE), ten kantore van Van As Advocaten, van welk kantoor mevrouw mr. M.P.A. Oogjen en mr. R.R. Surquin tot advocaat worden gesteld en als zodanig zullen optreden;

Heb ik,

**op last van de voorzieningenrechter van de Rechtbank Amsterdam**

**GEDAGVAARD OP DE VOET VAN ARTIKEL 254 Rv.**

De besloten vennootschap **CONSULTANTS ON TARGETED SECURITY NETHERLANDS B.V.**, statutair gevestigd te Amsterdam en kantoorhoudende te (2132 NG) Hoofddorp aan de Kruisweg 829 A, aldaar mijn exploot doende en afschrift dezes en van na te melden stukken latende aan

**OM:**

Op **maandag tweeëntwintig (22) november tweeduizendeenentwintig (2021) des namiddags te dertien uur dertig (13.30)**, in persoon of bij advocaat te verschijnen ter terechtzitting van de Voorzieningenrechter van de Rechtbank Amsterdam, welke zitting alsdan zal worden gehouden in een der zalen van het Gerechtsgebouw aan de Parnassusweg 280 te (1076 AV) Amsterdam.

**AANGEZEGD DAT:**

- a. indien gedaagde niet in persoon en evenmin vertegenwoordigd door een advocaat op de terechtzitting verschijnt en de voorgeschreven termijnen en formaliteiten in acht zijn genomen, de rechter verstek tegen gedaagde zal verlenen en de hierna omschreven vordering zal toewijzen, tenzij deze hem onrechtmatig of ongegrond voorkomt;
- b. bij verschijning in het geding van gedaagde een griffierecht zal worden geheven, te voldoen binnen vier weken te rekenen vanaf het tijdstip van verschijning;
- c. de hoogte van de griffierechten is vermeld in de meest recente bijlage behorend bij de Wet griffierechten burgerlijke zaken, die onder meer is te vinden op de website: [www.kbvg.nl/griffierechtentabel](http://www.kbvg.nl/griffierechtentabel)
- d. van een persoon die onvermogend is, een bij of krachtens de wet vastgesteld griffierecht voor onvermogenen wordt geheven, indien hij op het tijdstip waarop het griffierecht wordt geheven, heeft overgelegd:
  - 1 e een afschrift van het besluit tot toevoeging, bedoeld in artikel 29 van de Wet op de rechtsbijstand, of indien dit niet mogelijk is ten gevolge van omstandigheden die redelijkerwijs niet aan hem zijn toe te rekenen, een afschrift van de aanvraag, bedoeld in artikel 24, tweede lid, van de Wet op de rechtsbijstand, dan wel
  - 2 e een verklaring van het bestuur van de Raad voor Rechtsbijstand, bedoeld in artikel 7, derde lid, onderdeel e, van de Wet op de rechtsbijstand waaruit blijkt dat zijn inkomen niet meer bedraagt dan de inkomens bedoeld in de algemene maatregel van bestuur krachtens artikel 35, tweede lid, van die wet;
- e. Er (mede) sprake is van een vordering ex artikel 3:305aBW en eiseres op straffe van niet-ontvankelijkheid verplicht is deze dagvaarding aan te tekenen in het centraal register voor collectieve acties als bedoeld in artikel 3:305a, lid 7 BW;
- f. Omdat er sprake is van een procedure ex artikel 254 Rv, is behoudens het bepaalde in artikel 1018c eerste lid Rv, titel 14a (collectieve acties) niet van toepassing (artikel 1018 b lid 1 Rv).

**INHOUDSOPGAVE**

I.	Inleiding.....	4
§ 1	Kern van de zaak .....	4
§ 2	Introductie procespartijen .....	5
§ 2.1	CNV Vakmensen.nl (eisende partij) / collectieve belangenbehartiging.....	5
§ 2.2	Consultants on Targeted Security Netherlands BV (gedaagde partij) .....	7
§ 3	Spoedeisend belang .....	7
II.	Achtergronden van het geschil.....	8
§ 1	Verschillende cao's op Schiphol .....	8
§ 2	Schiphol-akkoord zomer 2018.....	9
§ 3	Algemeen: aanbesteding percelen .....	11
§ 4	Relevante afspraken in het kader van de aanbesteding .....	11
§ 4.1	Raamovereenkomst .....	11
§ 4.2	Convenant beveiligingsbedrijven .....	13
§ 5	Specifiek: aanbesteding percelen controle van passagiers en handbagage .....	14
§ 5.1	Overgang naar CTSN.....	15
§ 5.2	Geen overname arbeidsvoorwaarden .....	16
§ 5.3	Wijze van roosteren G4S .....	16
§ 5.4	Wijze van roosteren CTSN.....	20
III.	Verzoeken / Sommatie .....	22
IV.	Verweer CTSN (substantieringsplicht) .....	24
V.	Weerlegging standpunten / nadere onderbouwing vorderingen.....	26
§ 1	Primair: Overgang van onderneming.....	26
§ 1.1	Wijze van roosteren is arbeidsvoorwaarde .....	29
§ 1.2	Geen wijziging van arbeidsvoorwaarden op basis van artikel 7:611 / 7:613 BW .....	30
§ 2	Subsidiair: artikel 95b cao Particuliere Beveiliging.....	31
VI.	Vorderingen.....	32
VII.	Ontvankelijkheid en bevoegdheid ex artikel 3:305a BW.....	34
VIII.	Bevoegde rechter .....	39
IX.	Bewijsaanbod.....	40
X.	MITSDIEN: .....	40

## **TENEINDE**

Te horen eis doen en concluderen:

### **I. Inleiding**

#### **§ 1 Kern van de zaak**

1. Eens in de zoveel jaar krijgt het beveiligingspersoneel op Schiphol te maken met een wisseling van werkgever ten gevolge van de uitkomst van een aanbestedingsprocedure. Uitgangspunt bij een dergelijke procedure is dat voor de werknemers feitelijk nauwelijks tot niets verandert. Werknemers volgen hun werkzaamheden en krijgen "enkel" een andere werkgever op hun loonstrook vermeld.
2. Werknemers die beveiligingswerkzaamheden uitvoeren op Schiphol, vallen niet (zonder meer) onder dezelfde cao. De cao Particuliere Beveiliging is op de meeste werkgevers van toepassing, al dan niet via de algemeenverbindendverklaring. Voor CTSN geldt evenwel dat zij ten tijde van de contractwisseling (mogelijk) gebonden was aan de cao Veiligheidsdomein, op basis van haar lidmaatschap van de werkgeversorganisatie VBe NI. Beveiligingsbedrijf G4S had op dat moment een eigen ondernemingscao (cao G4S aviation security).
3. In het kader van de aanbestedingsprocedure, heeft Schiphol alle partijen die meedingen naar de opdracht in een *Raamovereenkomst* verplicht gesteld artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging toe te passen, ongeacht of zij (rechtstreeks) aan deze cao gebonden zijn. In essentie komt deze verplichting erop neer dat bij een contractwissel de verkrijgende partij gehouden is de werknemer een arbeidsovereenkomst aan te bieden die voor wat betreft arbeidsvoorwaarden overeenkomt met de voorwaarden die golden bij de latende partij. Op deze manier is gewaarborgd dat voor alle beveiligingsmedewerkers op Schiphol in het kader van de contractwissel dezelfde regels gelden, ongeacht de vraag aan welke cao een partij gebonden is.
4. Omdat in het kader van de aanbesteding de op dat moment bestaande percelen zijn "opgeknipt" en herverdeeld, heeft Schiphol de betrokken partijen tevens verplicht met de vakbonden afspraken te maken over hoe de toedeling feitelijk plaatsvindt. In dat kader is met de betrokken ondernemingen een *Convenant beveiligingsbedrijven*

afgesloten. Daarin zijn nadere regels overeengekomen en is bepaald dat, conform vaste rechtspraak, de beveiligingsactiviteiten als arbeidsintensief moeten worden beschouwd. Dit, met als beoogde juridische consequentie dat het overnemen/verplaatsen van een wezenlijk deel van het personeel van de ene naar de andere partij kwalificeert als overgang van onderneming.

5. Op 1 september 2020 is de aanbestedingsprocedure afgerond en per 3 december 2020 is de contractwisseling feitelijk geëffectueerd.
6. CTSN heeft perceel 1 gewonnen en heeft in het kader van de contractwissel per 3 december circa 200 werknemers van G4S overgenomen (naast circa 120 man van I-SEC).
7. De werknemers waren bij G4S ingeroosterd volgens vaste tijdvakken via een zelfroostersysteem. CTSN heeft deze wijze van roosteren niet overgenomen, hoewel zij hiertoe, gelet op de Raamovereenkomst en het Convenant, wel gehouden is. CTSN meent dat geen sprake is van een arbeidsvoorwaarde die eerbiedigd dient te worden. Dit heeft tot gevolg dat werknemers die jarenlang gewend waren diensten te draaien volgens min of meer vaste tijdvakken, nu geconfronteerd worden met wisselende diensten en hierdoor op allerlei vlak in de knel komen. In deze procedure wordt gevorderd dat CTSN, bij wijze van voorlopige maatregel, de wijze van roosteren zoals werknemers dat voordien gewend waren bij G4S, blijft toepassen binnen CTSN. De collectieve vordering dient dan ook ter bescherming van deze (circa 200) werknemers.
8. De wijze van roosteren bij G4S was voor alle betrokken werknemers gelijk. Het gaat hier om één-en-dezelfde systematiek, zodat de te beantwoorden feitelijke en rechtsvragen gemeenschappelijk zijn.

## **§ 2 Introductie procespartijen**

### **§ 2.1 CNV Vakmensen.nl (eisende partij) / collectieve belangenbehartiging**

9. CNV vakmensen.nl behartigt als vakbond, op grond van haar statuten, de maatschappelijke belangen van haar leden zowel op individueel als collectief niveau. Zij sluit daartoe cao's af met werkgevers en werkgeversverenigingen en ziet toe op de naleving daarvan.

10. CNV is partij bij de cao Particuliere Beveiliging en de cao G4S. Tevens is zij als vakbond betrokken geweest bij de aanbestedingsprocedure van Schiphol en is zij betrokken geweest bij de totstandkoming van het Convenant beveiligingsbedrijven.

**Productie 1:** uittreksel KvK CNV vakmensen.nl

**Productie 2:** statuten CNV-vakmensen januari 2018

11. CNV treedt in deze op als collectieve belangenbehartiger ex artikel 3:305a BW. CNV behartigt in deze de belangen van werknemers die in het kader van de contractwisseling zijn overgegaan van G4S naar CTSN en geconfronteerd worden met een andere wijze van roosteren. CNV voldoet aan alle wettelijke eisen zoals genoemd in artikel 3:305a BW. Omwille van de leesbaarheid van deze dagvaarding, wordt aan het slot van deze dagvaarding, in een apart hoofdstuk de ontvankelijkheid van CNV nader uitgewerkt.
12. Hier wordt volstaan met een verwijzing naar artikel 5 sub k van de statuten waarin is opgenomen dat CNV tracht zijn doel mede te bereiken door: *"alle andere middelen, waaronder begrepen -maar daartoe niet beperkt- het initiëren van, en/of voegen in, gerechtelijke procedures zowel ter bescherming van de belangen van leden of groepen daarvan, dan wel ter bescherming van belangen van de belangen van werknemers of groepen van werknemers in het algemeen, die bevorderlijk zijn of kunnen zijn tot het bereiken van het doel van de bond"*.
13. Daarmee voldoet CNV aan de eis van artikel 3:305a lid 1 BW waarin is bepaald dat de vereniging mede tot doel heeft het instellen van rechtsvorderingen die strekken tot bescherming van gelijksoortige belangen van hun leden en werkenden, dan wel groepen van werkenden in het algemeen.
14. Daarnaast geldt dat in het kader van de aanbestedingsprocedure artikel 95 b van de cao Particuliere Beveiliging expliciet op de contractwissel van toepassing is verklaard. Dat is gebeurd via het Convenant en de Raamovereenkomst, welke zijn aangegaan met alle beveiligingsbedrijven die activiteiten verrichten op Schiphol. CTSN heeft zich derhalve contractueel verbonden om deze bepaling na te komen. CNV is partij bij deze cao en mede uit dien hoofde bevoegd jegens CTSN nakoming te verlangen van voornoemde cao-bepaling op basis van haar contractuele gebondenheid.

**§ 2.2 Consultants on Targeted Security Netherlands B.V. (gedaagde partij)**

15. Consultants on Targeted Security Netherlands B.V. (hierna te noemen CTSN) houdt zich, blijkens de omschrijving bij de Kamer van Koophandel, bezig met Particuliere Beveiliging en het verschaffen van vooruitstrevende luchtvaart beveiligingsdiensten.

**Productie 3:** uittreksel KvK CTSN

**§ 3 Spoedeisend belang**

16. Veel werknemers die voorheen werkzaam waren bij G4S hebben een zeer lange staat van dienst als het gaat om het werken op Schiphol. Beveiligingswerkzaamheden worden 24/7 uitgevoerd op Schiphol. Dat betekent dat er sprake is van een groot scala aan verschillende diensten. Wisselende diensten zijn zeer belastend voor werknemers, om welke reden de wijze van roosteren op Schiphol al jarenlang een speerpunt is als middel om de werkdruk te verlagen.
17. Bij G4S is er voor werknemers een roostertechniek ontwikkeld, waarmee werknemers kunnen kiezen voor welke beschikbare tijdvakken zij ingeroosterd willen worden. Daardoor zijn de werknemers bij G4S werkzaam volgens een min of meer stabiel rooster.
18. CTSN kent deze wijze van roosteren niet waardoor voor werknemers geen mogelijkheid bestaat om zich in te schrijven op vaste tijdvakken. Daar waar werknemers in het verleden gewend waren bijvoorbeeld vooral middag- of avonddiensten te draaien, worden werknemers nu voor alle diensten ingezet en is er geen sprake meer van een min of meer vaste wijze van roosteren.
19. Het zelfroosteren zorgt ervoor dat werk en privé volledig op elkaar zijn afgestemd en dat werknemers lang van tevoren precies weten op welke dagen zij vrij zijn en welke diensten zij gaan draaien. Werknemers komen door de gewijzigde vorm van roosteren in de problemen met de wijze waarop zij tot voor de contract overname hun privéleven hebben geregeld. Nu krijgen werknemers alle diensten opgedragen, dus ook nachtdiensten en vroege ochtenddiensten, terwijl zij voorheen bijvoorbeeld alleen middag- of avonddiensten draaiden.

20. Daarnaast blijkt een groot aantal werknemers geconfronteerd te worden met steeds wisselende aanvangstijden waardoor een zogenaamd jojo-effect ontstaat. Het moeten wisselen van diensten pleegt een aanslag op het bioritme van werknemers en veroorzaakt daarmee allerlei klachten, zoals slapeloosheid en stress. Een bekend effect in deze branche om welke reden juist bij G4S (en ook bij I-Sec) de keuze is gemaakt te werken met min of meer vaste roosters om op deze wijze de werkdruk te verlagen. Dit onderstreept andermaal het belang dat uitgaat van de wijze waarop beveiligingsbedrijven de roostersystematiek vorm geven.
21. CTSN is bij herhaling verzocht de wijze van roosteren te eerbiedigen, maar heeft hier geen gehoor aan gegeven, zodat de CNV een spoedeisend belang hebben bij het treffen van de te vorderen voorlopige voorziening.

## II. Achtergronden van het geschil

### § 1 Verschillende cao's op Schiphol

22. Voordat wordt ingegaan op de feiten is van belang de verschillende cao's die in deze zaak een rol spelen te duiden.
23. In de beveiligingsbranche zijn meerdere cao's van toepassing. Leidend is de **cao op de Particuliere Beveiliging**. Deze cao heeft een looptijd tot 30 juni 2023 en is algemeen verbindend verklaard (tot 3 mei 2021). CNV-vakmensen is partij bij deze cao.
24. G4S had een eigen ondernemings-cao (**cao G4S aviation security**), voor welke cao zij door het Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging is gedispenseerd van de cao Particuliere Beveiliging. Deze cao is feitelijk geënt op de cao Particuliere Beveiliging, maar wijkt op een aantal punten (ten voordele) af van de algemeen verbindend verklaarde cao.
25. Deze dispensatie gold voor de duur van de looptijd van de ondernemings-cao, derhalve tot 30 september 2020. Op basis van artikel 4.4 van de cao Particuliere Beveiliging mag een werkgever voor een werknemer in positieve zin afwijken van de cao Particuliere Beveiliging, zodat de afspraken die voortvloeien uit de cao G4S feitelijk hun werking hebben behouden. CNV-vakmensen is partij bij beide cao's.



**Productie 4:** dispensatiebrief 26 augustus 2020 Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging

26. Tot slot is relevant de **cao Veiligheidsdomein**. CTSN valt onder de werkingssfeer van deze cao. Deze cao is alleen afgesloten met de vakbond De Unie. CNV-vakmensen is derhalve geen partij bij deze cao.
27. Over de status van deze cao is het nodige te doen. De cao was gedispenseerd<sup>1</sup> van de algemeenverbindendverklaring van de cao Particuliere Beveiliging<sup>2</sup>. Deze dispensatie is bij uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland van 20 juli 2021 vernietigd. De Rechtbank heeft zelf in de zaak voorzien en heeft geoordeeld dat dispensatie van het besluit tot algemeenverbindendverklaring van de cao Particuliere Beveiliging niet aan de orde is. Dit betekent dat CTSN ten tijde van de contractwissel viel onder de algemeen verbindend verklaarde cao Particuliere Beveiliging en derhalve rechtstreeks aan de verplichtingen van deze cao was gebonden.
28. VBeNL heeft als werkgeversorganisatie hoger beroep aangetekend bij de Raad van State. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft aangegeven in de uitspraak te berusten.

**Productie 5:** uitspraak Rechtbank Midden-Nederland Bestuursrecht 20 juli 2021

### **§ 2 Schiphol-akkoord zomer 2018**

29. Juist door de verschillende cao's is er op Schiphol tussen de diverse beveiligingsbedrijven sprake van verschillen in arbeidsvoorwaarden. Het is niet mogelijk gebleken om voor de beveiligers werkzaam voor het contract met Luchthaven Schiphol in het kader van de beveiliging van de Burgerluchtvaart gezamenlijke afspraken te maken.
30. Naar aanleiding van stakingsacties in de zomer van 2018 is tussen FNV, CNV en de Unie enerzijds en een aantal beveiligingsbedrijven, te weten I-Sec Nederland, G4S AS en Securitas Transport & Aviation Security anderzijds, het zogenaamde "Schiphol-akkoord" gesloten. In dat akkoord zijn afspraken gemaakt over onder meer de

---

<sup>1</sup> Deze dispensatie is gebaseerd op artikel 2 van de Wet Algemeen verbindendverklaring en was door de Minister verleend voor de duur van de algemeenverbindendverklaring van de cao Particuliere Beveiliging

<sup>2</sup> De cao Particuliere Beveiliging is algemeen verbindend verklaard voor de duur van 2 jaar, te rekenen vanaf de dag na publicatie in het Staatsblad, derhalve tot en met 3 mei 2021.

arbeidsduur, loonsverhoging, contractduur en werkdruk. De eerste 3 onderwerpen zijn vervolgens vastgelegd in de cao Particuliere Beveiliging en in de cao G4S.

31. Voor wat betreft de werkdruk is in het Schiphol-akkoord het volgende overeengekomen:

*“Gezien de relatief hoge werkdruk op een aantal processen binnen de luchthaven Schiphol wordt overgegaan tot een roostersystematiek die de werkdruk verlaagt. Hiertoe wordt een werkgroep samengesteld van partijen betrokken bij deze afspraken die uiterlijk Q1 2019 aanbeveling doet. FNV en CNV stellen hierbij een roosterexpert beschikbaar in een adviserende rol. Hierbij wordt in ieder geval aandacht gegeven aan kortcyclisch voorwaarts roteren, 4 weken voor uit plannen (rollend rooster) en met zeggenschap over het rooster, waaronder 1 regeldag (roostervrij, niet beschikbaar onder nader af te spreken spelregels) per maand. Eerdere adviezen van Syntro worden meegenomen<sup>3</sup>”.*

32. De bepaling omtrent de werkdruk is in de cao G4S (artikel 33) als volgt vertaald:

*“Uiterlijk Q1 2019 zal de werkgroep aanbevelingen doen en zullen aanpassingen in de roostersystematiek uiterlijk Q1 2020 ingevoerd worden met het streven (eventueel op onderdelen) daar waar mogelijk dit eerder in te laten gaan. De ondernemingsraad van G4S Aviation Security heeft op het rooster instemmingsrecht conform artikel 27 van de WOR en zal betrokken worden bij de werkgroep en daar waar vereist zal een instemmingsaanvraag worden ingediend<sup>4</sup>”.*

33. De Ondernemingsraad heeft op 11 september 2019 met deze gewijzigde roostersystematiek ingestemd. Een en ander wordt nader toegelicht onder het kopje “roosters”.

**Productie 6:** afschrift artikel 33 cao G4S

**Productie 7:** besluit 11 september 2019 OR G4S

---

<sup>3</sup> De tekst van het Schiphol-akkoord is bij het opstellen van de dagvaarding niet voorhanden. De tekst is geciteerd uit rechtsoverweging 1.7 van de uitspraak van 4 oktober 2019 ECL:NL:RBAMS:2019:7456 (hierna te overleggen als Productie 8).

<sup>4</sup> In 2019 heeft een werkgroep met daarin vertegenwoordigers van vakbonden, OR en werkgever met elkaar gesproken over de verdere invulling van deze afspraak. Het eindresultaat hiervan is besproken door de stuurgroep waarin de onderhandelaars (van werkgevers- en werknemerszijde), welke betrokken waren bij deze cao, zitting hadden. Dit heeft geleid tot een set afspraken. De OR heeft, conform procedure, instemming verleend aan de gemaakte afspraken. Nieuwe roosterafspraken gelden vanaf de 1e dag van periode 1 2020.

### **§ 3 Algemeen: aanbesteding percelen**

34. Schiphol Nederland B.V. (verder te noemen Schiphol) maakt ten aanzien van controle en beveiligingsactiviteiten gebruik van de diensten van verschillende beveiligingsbedrijven. Schiphol is gehouden de diensten periodiek aan te besteden, hetgeen tot gevolg kan hebben dat het beveiligingswerk dat door het ene bedrijf werd uitgevoerd, na de aanbesteding door een ander bedrijf wordt uitgevoerd. Dit kan tot gevolg hebben dat (een deel van de) beveiligingsmedewerkers van werkgever gaan wisselen. Om dit te kunnen bewerkstelligen, heeft Schiphol de werkzaamheden onderverdeeld in percelen.
35. Juist gezien het grote verschil in arbeidsvoorwaarden, hebben de vakbonden de gehele aanbestedingsprocedure met argusogen gevolgd. Zij zijn daarom in de zomer van 2019 met Schiphol in overleg getreden over de te stellen sociale voorwaarden om een ongewenste concurrentieslag op arbeidsvoorwaarden in het kader van de aanbestedingsprocedure te voorkomen.
36. Door de bonden is voorgesteld dat Schiphol in het kader van de aanbesteding de afspraken uit het Schiphol-akkoord zou opnemen in de tender. Schiphol was hiertoe in eerste instantie niet bereid, omdat zij van mening was dat deze voorwaarden in strijd zouden zijn met de regels omtrent aanbesteding. Om dit geschil te beslechten hebben alle betrokken partijen de Rechtbank Amsterdam verzocht om ex artikel 96 Rv deze knoop door te hakken. De rechtbank heeft op 4 oktober 2019 geoordeeld dat de verlangde voorwaarden niet in strijd zijn met de wettelijke regels. Dit heeft erin geresulteerd dat Schiphol voornoemde uitgangspunten vervolgens heeft opgenomen in de Nota van Inlichtingen.

**Productie 8:** uitspraak rechtbank Amsterdam 4 oktober 2019  
ECLI:NL:RBAMS:2019:7456

### **§ 4 Relevante afspraken in het kader van de aanbesteding**

#### **§ 4.1 Raamovereenkomst**

37. Schiphol heeft vervolgens in december 2019, na het doorlopen van een Europese aanbesteding een Raamovereenkomst gesloten met 6 beveiligingsbedrijven, te weten: CTSN (gedaagde), G4S, I-SEC, Securitas, Trigion en Vebego Airport Services.

In het kader van de aanbesteding heeft Schiphol ervoor gekozen om de 9 bestaande percelen terug te brengen naar 7 percelen.

38. De verdeling van de percelen is feitelijk als volgt: Drie percelen zien op de controle van passagiers en handbagage (percelen 1 tot en met 3). Perceel 4 ziet op controle van ruimtebagage. Perceel 5 ziet op surveillance, perceel 6 op controle van personeel, goederen en voertuigen (centrum) en perceel 7 op dezelfde controle maar dan voor zuid en oost.
39. Het gaat in deze procedure uitsluitend om de controle van passagiers en handbagage (derhalve om de werkzaamheden op de percelen 1 tot en met 3).
40. Om de personele consequenties van deze aanbesteding te reguleren, heeft Schiphol alle betrokken beveiligingsbedrijven die zouden gaan meedingen in de Raamovereenkomst opgelegd dat zij moeten voldoen aan artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging. Dat betekent dat ongeacht of het beveiligingsbedrijf valt onder de werkingssfeer van deze cao, zij zich in het kader van de aanbesteding heeft verplicht te handelen conform dit artikel. Daarover is in art. 5.3 van de Raamovereenkomst de volgende bepaling opgenomen:  
  
*"Indien sprake is van contractwisseling, conformeert het Beveiligingsbedrijf zich aan artikel 95b cao Particuliere Beveiliging 2017, ook indien het Beveiligingsbedrijf geen partij is bij deze cao".*
41. De achterliggende gedachte van de in de aanbesteding opgelegde verplichting tot het toepassen van artikel 95b, is dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden (ten koste van werknemers) moet worden voorkomen.<sup>5</sup>
42. Helaas is bij CNV geen definitieve versie van de Raamovereenkomst beschikbaar, om welke reden de concepttekst van de Raamovereenkomst wordt overgelegd<sup>6</sup>.

**Productie 9:** concepttekst Raamovereenkomst

---

<sup>5</sup> Zo geeft Schiphol in een brief van 10 juli 2019 te kennen dat:

*"Wij hebben in ons gesprek aangegeven dat wij inhoudelijk grotendeels op een lijn zitten en dat wij zeker ook het standpunt delen dat concurrentie op arbeidsvoorwaarden onwenselijk is. Dit standpunt laten wij in de aanbesteding ook nadrukkelijk tot uiting komen",* vgl. ECLI:NL:RBAMS:2019:7456, r.o. 1.15.

<sup>6</sup> In artikel 5.3 wordt verwezen naar de cao Particuliere Beveiliging 2017. Dit is in de definitieve overeenkomst gewijzigd naar de cao 2018-2023.

43. In artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging, is (onder meer) het volgende bepaald:

Lid 3

*“Hoofregel bij contractwisseling is dat de verwervende partij de betrokken werknemers die binnen het oude contract werkzaam zijn voor de latende partij in dienst moet nemen door middel van het aanbieden van een arbeidsovereenkomst. Betrokken werknemers zijn in dit geval werknemers die minimaal 1 jaar onafgebroken werkzaam zijn op het object (peildatum is de datum van effectieve overgang van de opdracht) en voor minimaal 50% plus 1 uur van hun gewerkte uren voor de opdracht werkzaam zijn, met uitzondering van werknemers die langer dan 26 weken arbeidsongeschikt zijn. De aan te bieden arbeidsovereenkomst dient voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden overeen te komen met de voorwaarden die golden bij de latende partij. Onder deze arbeidsvoorwaarden wordt onder andere verstaan, maar is daarmee niet beperkt tot, het geldend salaris voor de werknemer, anciënniteit, de arbeidsduur en de aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de latende partij en die afwijken van, c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao” (onderstreping advocaat MO).*

Lid 10

*“Kennelijk gezochte constructies vallen ook onder dit artikel. Hieronder wordt onder andere, maar niet uitsluitend, verstaan het verdelen over meerdere deelopdrachten of het faseren van de opdrachten in tijd” (onderstreping advocaat MO).*

**Productie 10:** artikel 95 b van de cao Particuliere Beveiliging.

**§ 4.2 Convenant beveiligingsbedrijven**

44. Omdat de cao niet in alle situaties voorziet en gezien het bepaalde in lid 10 van artikel 95 b (“gezochte constructies”) heeft Schiphol daarnaast aan de beveiligingsbedrijven opgelegd om voor specifieke situaties gezamenlijk objectieve regels op te stellen. Deze regels zijn vastgelegd in het Convenant beveiligingsbedrijven.

**Productie 11:** Convenant Beveiligingsbedrijven

45. Dit Convenant is gesloten om discrepanties die bij de aanbestedingsprocedure kunnen ontstaan tot wijziging in clustering/perceelindeling van de beveiligingsactiviteiten en/of wijziging in dienstverleners die thans beveiligingsactiviteiten uitvoeren, het hoofd te bieden (zie punt 5 van de considerans). Hiervan is in onderhavige situatie sprake, hetgeen nader zal worden toegelicht onder het kopje: *§ 5 specifiek: aanbesteding percelen controle van passagiers en handbagage*.

46. In het Convenant is onder punt 2 concreet het volgende overwogen:

*“Vooralsnog worden de beveiligingsactiviteiten op de Luchthaven Schiphol, RTHA en Eindhoven Airport als arbeidsintensief beschouwd waardoor het overnemen/verplaatsen van een wezenlijk onderdeel van personen van de ene naar de andere partij zal kunnen kwalificeren als een overgang van onderneming (“OvO”) volgens de artikelen 7:662 tot en met 7:666 BW. Schiphol heeft in de Nota van Inlichtingen bepaald dat art. 95B van de cao Particuliere Beveiliging in deze dient te worden toegepast”.*

47. Volledigheidshalve zij opgemerkt dat de grootste vakbonden, CNV en FNV, dit Convenant uiteindelijk niet hebben ondertekend. De leden vonden de gemaakte afspraken in dit Convenant niet ver genoeg gaan, omdat geen invloed kon worden uitgeoefend op de samenstelling en indeling van percelen, noch op de wijze waarop de werkgever het tenderproces doorloopt. Dit laat onverlet dat alle betrokken ondernemingen, waaronder CTSN, zich aan deze afspraken hebben geconformeerd.

**Productie 12:** e-mail 3 december 2019 uitkomst raadpleging Convenant door FNV en CNV

**§ 5 Specifiek: aanbesteding percelen controle van passagiers en handbagage**

48. In de afgelopen jaren is het werk op de passagierscontrole toegenomen en hebben bepaalde passagiersfilters<sup>7</sup> een andere intensiteit gekregen. Om deze reden heeft Schiphol ervoor gekozen om in het kader van de aanbesteding 3 in plaats van 2 beveiligingsbedrijven in te zetten voor de controle van alle passagiers. Daarnaast is

---

<sup>7</sup> Schiphol beschikt thans over 5 verschillende passagierfilters: 2 filters voor passagiers die vertrekken naar non-Schengenlanden, 1 filter voor passagiers die vertrekken naar Schengenlanden en 2 filters voor transfer passagiers.

ervoor gekozen om de grotere passagiersfilters door 2 beveiligingsbedrijven te laten doen (dus 2 bedrijven op 1 filter in plaats van 1 bedrijf, zoals dat voordien het geval was).

49. Deze keuze heeft erin geresulteerd dat per 3 december 2020 de bestaande percelen 1 en 2 zijn herverdeeld en opgesplitst in 3 nieuwe percelen, te weten perceel 1, 2 en 3.
50. Tot 3 december 2020 was I-SEC leverancier van perceel 1 (oud) en G4S leverancier van perceel 2 (oud).
51. CTSN was weliswaar al actief op Schiphol maar had slechts een heel kleine rol op het toenmalige perceel 9 (controle passagiers en handbagage op het filter Schengen/non-Schengen). Vanaf 3 december 2020 is het (nieuwe) perceel 1 gegund aan CTSN. I-SEC is perceel 2 (nieuw) gegund en G4S perceel 3 (nieuw). De 3 nieuwe percelen tezamen zijn gelijk aan de oude percelen 1, 2 en 9 en zijn gericht op controle van passagiers en handbagage. Om een en ander in een beeldspraak te verduidelijken: er is en blijft sprake van een en dezelfde taart, zij het dat de taartpunten zijn herverdeeld.
52. Een en ander is namens alle betrokken beveiligingsbedrijven door G4S nader toegelicht aan het personeel in de brief van 21 januari 2020. Bijlage bij deze brief is een brief van Schiphol van 15 januari 2020 waarin de achtergronden van de keuze van splitsing nader zijn toegelicht. Deze brieven dienen hier als herhaald en ingelast te worden gelezen. Voor het goede begrip, in deze brieven wordt alleen de systematiek toegelicht. Op dat moment waren de percelen feitelijk nog niet gegund.

**Productie 13:** brief G4S 21 januari 2020 achtergronden aanbesteding

**Productie 14:** brief Schiphol aan Raamcontractanten 15 januari 2020

### **§ 5.1 Overgang naar CTSN**

53. Zoals vermeld, is in het kader van de gunning per 3 december 2020 circa 200 man personeel van G4S en circa 100 man personeel van I-SEC overgegaan naar CTSN en geldt vanaf dat moment CTSN voor hen als nieuwe werkgever.
54. CTSN was voor de gunning enkel verantwoordelijk voor de security check bij het filter Schengen/Non-Schengen (perceel 9 oud). Dat filter is in het kader van de

aanbesteding gegund aan G4S. Dat betekent dat de werknemers die voor dat filter bij CTSN werkzaam waren, nu in dienst zijn getreden bij G4S. Deze ware stoelendans resulteert erin dat bij CTSN thans nog circa 7 werknemers werkzaam zijn die voordien ook bij CTSN werkzaam waren. Het overige personeel bestaat uit oud werknemers van G4S en I-SEC. CTSN bestond voor de aanbesteding uit ongeveer 80 werknemers op Schiphol en is thans gegroeid naar ongeveer ruim 300 werknemers.

### **§ 5.2 Geen overname arbeidsvoorwaarden**

55. Sinds het personeel in dienst is gekomen van CTSN moet worden vastgesteld dat CTSN zich niet aan de verplichtingen houdt die voortvloeien uit de Raamovereenkomst en het Convenant.
56. De schoen wringt, voor wat betreft deze procedure, met name op het punt van de roostersystematiek van CTSN. Deze wijkt flink af van de systematiek zoals die wordt gehanteerd bij G4S. Dit heeft tot gevolg dat de werktijden voor het personeel sterk zijn gewijzigd en dat in de roosters geen vast patroon meer valt te ontwaren. Daardoor is in feite sprake van een wijziging in arbeidsvoorwaarden.
57. Ook is er sprake van een wijziging in de wijze waarop het salaris wordt uitgekeerd. Bij G4S was er sprake van een maandbeloning, bij CTSN is er sprake van een betaling per 4 weken. Voor wat betreft dit punt heeft CTSN inmiddels toegezegd met ingang van 1 januari 2022 over te zullen gaan tot maandbetaling, zodat dit punt in deze procedure verder buiten beschouwing blijft.

#### **Productie 15: notulen overleg 8 juni 2021 kopje maandbetaling**

58. Daarnaast heeft CTSN geweigerd een verzekering voor private aanvulling (SPAWW) van het derde WW jaar af te sluiten, welke verplichting voortvloeit uit de cao Particuliere Beveiliging en de cao G4S. Dit blijkt buiten de scope van deze procedure en zal waar nodig onderwerp zijn van een bodemprocedure.
59. CNV zal zich in deze procedure beperken tot de problemen rondom het rooster.

### **§ 5.3 Wijze van roosteren G4S**

60. Werknemers die werkzaam zijn bij G4S werken volgens het "zelfroostersysteem" welk is terug te vinden in de "G4S handleiding roostersystematiek update 15 oktober 2020". Dat betekent concreet dat werknemers, zo zij daarvoor kiezen, hun



persoonlijke voorkeuren kenbaar kunnen maken. Het gaat daarbij om een recht van de werknemers en niet om een plicht.

61. Deze wijze van roosteren is gebaseerd op de cao G4S en is nader uitgewerkt in afspraken tussen G4S en de Ondernemingsraad van G4S. Zie artikel 33 van de cao G4S (zie productie 6).

**Productie 16:** G4S handleiding roostersystematiek update 15 oktober 2020

*Tijdvakkenroosters*

62. Er is sprake van een zogenaamd tijdvakkenrooster per periode van 4 weken<sup>8</sup>. Er zijn 2 verschillende vormen van tijdvakkenroosters<sup>9</sup>:

1. Tijdvakkenroosters in dagen en tijdvakken op die dagen
2. Tijdvakkenroosters in uren

*Ad 1 Tijdvakkenroosters in dagen en tijdvakken op die dagen*

Dit is de standaardwijze van roosteren voor voltijdsmedewerkers en parttimemedewerkers. Per periode worden de beschikbare tijdvakken per dag gepubliceerd en kunnen werknemers hun voorkeuren kenbaar maken. De werknemer kan dan aangeven op welke dagen en op welke tijdstippen hij wil worden ingeroosterd en wanneer hij gebruik wenst te maken van roostervrije dagen. Bij een medewerker die werkt in dagen is een beschikbaar tijdvak 10 uur. Dat wil zeggen dat binnen het gewenste tijdvak er een dienst wordt gedraaid van 8,5 uur<sup>10</sup>. Dat betekent dat de aanvangstijd en eindtijd binnen dat tijdvak ligt. Werknemers met een parttime contract voor bijvoorbeeld 6,5 uur per dag, krijgen een dienst van 6,5 uur. Bij medewerkers met een min-max-contract kan de lengte van een dienst variëren.

**Productie 17:** voorbeeld tijdvakkenrooster 2 november 2020 tot en met 30 november 2020.

63. Voor de voltijdsmedewerkers en de parttimemedewerkers die gekozen hebben voor het parttimewerken in dagen, geldt dat zij steeds voor een hele dag worden

---

<sup>8</sup> Punt 3 van de handleiding

<sup>9</sup> Punt 6.1 van de handleiding

<sup>10</sup> Het streven is dat een werknemer wordt ingeroosterd voor 8 uur met een half uur pauze. Soms kan er ook een dienst van 9,5 of 7,5 uur worden gedraaid.

ingezet. Concreet betekent dit dat een voltijdsmedewerker 20 dagen per periode wordt ingezet en een werknemer met een dienstverband van bijvoorbeeld 50% 10 dagen per periode van 4 weken. Is een medewerker werkzaam op basis van parttime in uren, dan geldt, afhankelijk van het percentage, dat er in het opgegeven tijdvak minder uren wordt gewerkt.

64. De meeste werknemers die parttime werken, hebben in de praktijk gekozen voor deze wijze van roosteren (inzet op dagen) omdat G4S tot voor kort alleen deze wijze van roosteren kende. Nadat G4S medewerkers ook werknemers is gaan aannemen op basis van een min/max contract (vanaf 2016), is daarnaast de mogelijkheid van tijdvakroosteren in uren gecreëerd. Het is aan de werknemers zelf om te bepalen voor welke wijze van roosteren zij in de praktijk opteren.
65. Hoewel in de roostersystematiek geen sprake is van een vast aantal voorgeschreven tijdvakken, werden ten tijde van de contractwissel door G4S 12 tijdvakken gehanteerd, welke als volgt waren verdeeld:

- I. 00.45 - 10.45
- II. 02.00 - 12.00
- III. 03.45 - 13.45
- IV. 04.45 - 14.45
- V. 05.30 - 15.30
- VI. 06.30 - 16.30
- VII. 10.00 - 20.00<sup>11</sup>
- VIII. 11.00 - 21.00
- IX. 12.00 - 22.00
- X. 14.00 - 00.00
- XI. 16:30 – 02.30
- XII. 21.00 - 07.00

*Ad 2 Tijdvakkenroosters in uren*

66. Voor de werknemers die in de praktijk hebben gekozen voor de inzet in uren, hetgeen slechts een ondergeschikt deel is, geldt dat zij een rooster ontvangen met

---

<sup>11</sup> Dit tijdvak werd al enige tijd door G4S feitelijk niet meer gebruikt.

kortere tijdvakken. De tijdvakken varieerden daar tussen de 6 uur (tot 50%), 8 uur (60 tot 80%) en 10 uur (80 tot 100%).

*RV-NB / regeldagen*

67. Werknemers kunnen in de opgave ook aangeven op welke dagen een werknemer niet ingeroosterd wilde worden (roostervrij niet beschikbaar dagen zogenaamde "RV-NB / regeldagen"). Op jaarbasis heeft een werknemer die voltijds werkzaam is 32 van dit soort dagen, waarbij de werknemer de keuze heeft deze uren per periode in te zetten of per blok.<sup>12</sup> Indien wordt voldaan aan de spelregels is de werknemer gegarandeerd vrij op deze dag<sup>13</sup>.

*Weekend/aaneengesloten vrije dagen / adv / feestdagen*

68. Daarnaast is nog van belang te benoemen dat per vier weken sprake is van één roostervrij weekend en twee aaneengesloten roostervrije dagen per vier weken<sup>14</sup> en aanspraak bestaat op 13 adv dagen per jaar.<sup>15</sup> Tevens kunnen werknemers opgave doen van hun wensen rondom de feestdagen<sup>16</sup>.

*Vaste tijdstippen van bekendmaking*

69. Het tijdvakkenrooster wordt steeds circa 6 weken van tevoren bekend gemaakt, zodat iedere medewerker ongeveer 6 weken van tevoren weet in welke tijdvakken hij zal worden ingeroosterd. Iedere week wordt weer een week bekend gemaakt (zogenaamd rollend rooster<sup>17</sup>).
70. Vervolgens wordt 11 dagen van tevoren het feitelijke dienstrooster kenbaar gemaakt. Dat betekent derhalve dat een werknemer dan exact weet wat de aanvang en eindtijd is van een bepaalde dienst in het eerder al kenbaar gemaakte tijdvak. Ook dit rooster wordt rollend bekend gemaakt.
71. Het streven is dat minimaal 75% van de voorkeuren wordt toegekend met maximaal 2 verschillende aanvangstijden in een reeks van diensten<sup>18</sup>.

---

<sup>12</sup> Punt 5 van de handleiding

<sup>13</sup> Punt 5.1 van de handleiding

<sup>14</sup> Punt 2 van de handleiding

<sup>15</sup> Punt 8 van de handleiding

<sup>16</sup> Punt 9 van de handleiding

<sup>17</sup> Punt 4 van de handleiding

<sup>18</sup> Punt 7 van de handleiding

72. Deze wijze van roosteren heeft in de praktijk tot gevolg dat iedere werknemer 6 weken van tevoren inzicht heeft in zijn tijdvakkenrooster en bekend is met zijn vrije dagen. Dan volgt 11 dagen van tevoren het feitelijke dienstrooster, waarbij de feitelijke aanvang en eindtijden zijn ingeroosterd in de van tevoren opgegeven tijdvakken. Hierin kunnen geen wijzigingen worden aangebracht, tenzij dat met wederzijds goedvinden plaatsvindt.
73. Om inzicht te geven in de tijdstippen van opgave en publicatie van de verschillende onderdelen van het rooster, is een en ander schematisch vastgelegd in de periodekalender<sup>19</sup>.

**Productie 18:** Periodekalender 2020

74. Door deze wijze van roosteren hebben werknemers dus de mogelijkheid om, zo de tijdvakken daadwerkelijk beschikbaar zijn, werkzaam te zijn op specifieke dagdelen, dus juist altijd vroeg beginnen, of later op de dag. Feitelijk is daarmee sprake van min of meer gelijkblijvende roostertijden qua aanvang en eindtijd. Als voorbeeld worden hier de roosters van 2 medewerkers overgelegd over de kalenderjaren 2019 en 2020. Uit deze roosters blijkt dat de werknemers over het algemeen volgens een vast patroon werden ingeroosterd.

**Productie 19:** voorbeeldroosters CTSN 2 medewerkers

**§ 5.4 Wijze van roosteren CTSN**

75. De wijze van roosteren bij CTSN blijkt uit het infopakket dat werknemers bij de overgang naar CTSN hebben ontvangen. Hierin is, voor wat betreft de roosters, het navolgende omschreven<sup>20</sup> (blz. 6):

---

<sup>19</sup> De kolom "2 weken-activiteit" geeft aan wanneer de werknemers hun voorkeuren kenbaar moeten maken voor welke specifieke periode. De kleuren die gebruikt zijn in deze kolom 2 corresponderen met de kleuren van de tijdvakken waarop deze activiteit ziet. In de kolom "dagactiviteit do" staat vermeld wanneer welk deel van het rooster wordt gepubliceerd. TV staat voor tijdvakkenrooster en DT staat voor Diensttijdenrooster.

<sup>20</sup> Blz. 6 informatiepakket CTSN

*"Je Rooster*

*Elke donderdag ontvang je jouw rooster via de e-mail (let op dat deze niet in je spambox terechtkomt) met de daadwerkelijke diensten voor de komende 2 weken. Daarnaast worden de tijdvakken van de volgende 2 weken ook zichtbaar. Hierdoor heb je een duidelijk en overzichtelijke planning voor de komende 4 weken".*

**Productie 20:** Infopakket CTSN

76. Er is bij CTSN derhalve geen sprake van een vaste roostersystematiek. Werknemers krijgen niet op voorhand de gelegenheid aan te geven op welke tijdvakken zij willen worden ingeroosterd (zelfroosteren), laat staan dat aan de hand daarvan een tijdvakkenrooster wordt opgesteld. Weliswaar kunnen de werknemers roostervoorkeuren opgeven, maar CTSN bepaalt zelf of dit wordt toegekend. Daarnaast worden de roosters op andere tijden bekend gemaakt. Was er bij G4S de afspraak dat de tijdvakkenroosters circa 6 weken van tevoren bekend worden gemaakt, bij CTSN is dat (maximaal) 4 weken. Het dienstrooster wordt 1 week van tevoren bekend gemaakt, terwijl het streven bij G4S was om dit 11 dagen van tevoren bekend te maken. Daarnaast hebben de diensten geen vast aantal uren, zodat iemand bijvoorbeeld op dag 1 voor 4 uur wordt ingeroosterd en een andere dag voor bijvoorbeeld 10 uur. Dit terwijl het streven bij G4S juist was om voor volledige diensten, derhalve 8,5 uur per dienst in te zetten.
77. Daarnaast is het bij CTSN niet mogelijk om gebruik te maken van het inzetten van roostervrije dagen (RV-NB / regeldagen dagen). Voorts worden medewerkers met een parttime dienstverband niet meer voor hele dagen ingezet, maar per dag ingezet naar de mate waarin ze werkzaam zijn.
78. Er is derhalve geen sprake van een vaste systematiek noch van vaste tijdvakken. Hierdoor is iedere werknemer ongeacht zijn voorkeur inzetbaar voor alle diensten in het tijdvak van 24 uur en is sprake van wisselende aanvangstijden (dus late dienst wordt gevolgd door vroege dienst etc.).

**Productie 21:** voorbeeld roosters CTSN

**III. Verzoeken / Sommatie**

79. CNV heeft (mede namens haar leden) herhaaldelijk overleg gehad over de gevolgen van de contractwissel. CNV heeft erop aangedrongen om, onder andere, de bestaande roostersystematiek en de daarmee samenhangende arbeidstijden te respecteren.

**Productie 22:** e-mail d.d. 13 november 2020 CNV

**Productie 23:** e-mail d.d. 18 november 2020 CTSN

**Productie 24:** e-mail d.d. 25 november 2020 CNV (rappelverzoek tot overleg)

**Productie 25:** e-mails van 26 november 2020 en 4 december 2020 (tussenberichten) van CTSN

80. Door het uitblijven van enige inhoudelijke reactie en het feit dat het personeel steeds meer praktische problemen ondervond, heeft CNV CTSN bij e-mail van 22 januari 2021 opnieuw gesommeerd om alle verplichtingen na te komen, welke verzoeken CTSN bij brief van 29 januari 2021 opnieuw heeft afgewezen. Op de sommatie van 12 februari 2021 van de advocaat van CNV is niet meer gereageerd. Wel heeft op initiatief van Schiphol op 18 februari 2021 nog een bemiddelingsgesprek plaatsgevonden tussen CNV en CTSN, maar ook dit is op niets uitgelopen. Op 4 maart 2020 heeft er nog nader verkennend overleg plaatsgevonden tussen CTSN en CNV echter dit heeft niet tot enig noemenswaardig resultaat geleid.

81. Naar aanleiding daarvan stond CNV op het punt om CTSN in kortgeding te gaan dagvaarden. Op uitdrukkelijk verzoek van (de advocaat van) CTSN in de e-mail van 15 maart 2021, hebben partijen ervoor gekozen eerst nog nader met elkaar het overleg aan te gaan. FNV heeft zich als partij bij dat overleg gevoegd.

**Productie 26:** e-mail d.d. 22 januari 2021 (sommatie) CNV

**Productie 27:** brief CTSN d.d. 29 januari 2021

**Productie 28:** brief advocaat CNV d.d. 12 februari 2021

**Productie 29a:** e-mail advocaat CTSN d.d. 15 maart 2021

82. Vervolgens heeft tussen CNV / FNV en CTSN een aantal overleggen plaatsgevonden en zijn er over en weer voorstellen gedaan. Deze voorstellen hebben uiteindelijk geresulteerd in een (aanvankelijk) laatste voorstel van CTSN, zoals neergelegd in de notulen van 8 juni 2021. In essentie kwam dit voorstel erop neer dat CTSN bereid

was een tijdelijke maatregel te treffen in afwachting van de uitkomst van een in te stellen werkgroep die voor 2022 een gedegen plan zou maken voor een vernieuwde roostersystematiek.

83. Dit voorstel is zowel met de achterban van FNV als CNV besproken. Beide bonden hebben het voorstel afgewezen, hetgeen FNV op 6 juli 2021 en CNV op 8 september 2021 aan CTSN heeft gemeld. De achtergrond voor de afwijzing is vooral principieel van aard, namelijk dat CTSN zich in het kader van de aanbesteding heeft gecommitteerd aan artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging. Indien de wijze van roosteren in het kader van de contract wisseling niet wordt gerespecteerd, betekent dit feitelijk dat er op ondernemingsniveau alsnog wordt onderhandeld over arbeidsvoorwaarden, hetgeen voor de vakbond onacceptabel is.

**Productie 29b:** e-mail FNV afwijzing voorstel

**Productie 29c:** e-mail CNV afwijzing voorstel

84. Naar aanleiding van deze afwijzing is CTSN bij brief van 15 september 2021 voor de laatste maal gesommeerd. Ook die sommatie heeft ertoe geleid dat partijen opnieuw met elkaar (en met Schiphol) in gesprek zijn gegaan om te komen tot een voor beide partijen passende oplossing.
85. Helaas hebben ook die gesprekken uiteindelijk niet tot de uitkomst geleid dat CTSN onvoorwaardelijk bereid is de wijze van roosteren te accepteren, terwijl zij zich daartoe wel heeft verplicht met het accepteren van de toepassing van artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging.
86. Weliswaar zegt CTSN bereid te zijn om een aantal aanpassingen alvast door te voeren, maar de wijze van roosteren wordt daarmee nog steeds niet integraal geaccepteerd. De eerder al aangegeven bereidheid om een werkgroep te gaan vormen om een zo goed mogelijk rooster te gaan bouwen, is voor CNV te vrijblijvend en biedt de betrokken werknemers te weinig zekerheid dat er op korte termijn daadwerkelijk verlichting komt.
87. Daar komt bij dat CTSN heeft aangegeven dat zij de invoering van het rooster laat afhangen van de uitvraag van Schiphol, hetgeen CTSN op die manier ook weer ruimte biedt om uiteindelijk de wijze van roosteren toch niet door te voeren.

88. Dat gebrek aan vertrouwen in de toezeggingen wordt nog eens gevoed door het gegeven dat de branchevereniging (VBe NL) waarbij CTSN is aangesloten, inmiddels een nieuwe cao Veiligheidsdomein heeft afgesloten (waarbij CNV opnieuw geen partij is). In haar publicatie daaromtrent van 6 oktober 2021 wordt vermeld dat het niet erkennen van deze cao concreet zou betekenen dat werknemers er € 1.000,-- netto per jaar op achteruit zouden gaan. Een stelling die aantoonbaar onjuist is en door CNV niet los kan worden gezien van de discussie rondom de dispensatie van de cao Veiligheidsdomein, waarmee eens te meer wordt aangetoond dat er daadwerkelijk wordt geconcurrereerd op arbeidsvoorwaarden, een situatie die CNV te vuur en te zwaard wenst te bestrijden.
89. CTSN heeft zich gecommitteerd aan artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging, zodat CNV thans geen andere mogelijkheid meer ziet dan een veroordeling te vragen tot het toepassen van de wijze van roosteren.

**Productie 29d:** sommatie advocaat CNV d.d. 15 september 2021

**Productie 29e:** e-mailverkeer laatste voorstellen 30 september 2021 tot en met 5 oktober 2021

**Productie 29f:** e-mail verkeer afwijzing voorstel 6 oktober 2021

**Productie 29g:** uitlating website VBe NL 6 oktober 2021

90. Volledigheidshalve zij nog vermeld dat ook individuele werknemers bij herhaling hebben getracht CTSN te bewegen volgens een vast rooster met een vaste roostersystematiek te roosteren. In dat kader wordt verwezen naar het intern communiqué aan CTSN-medewerkers van 24 december 2020 en de mail van 1 februari 2021 van CTSN inzake voorkeurstijdvakken.

**Productie 30:** intern communiqué CTSN d.d. 24 december 2020

**Productie 31:** intern bericht CTSN d.d. 1 februari 2021

#### **IV. Verweer CTSN (substantiëringsplicht)**

91. De verweren van CTSN laten zich als volgt samenvatten.
- o CTSN is van mening dat geen sprake is van overgang van onderneming, omdat geen sprake zou zijn van identiteitsbehoud door het opknippen van de percelen. Daarnaast zou CTSN slechts een klein deel van het personeelsbestand hebben overgenomen (20%) en zou CTSN niet de expertise/kennis van G4S (en I-SEC)



nodig hebben. Op basis hiervan is CTSN van mening dat zij niet gehouden is de arbeidsvoorwaarden van G4S over te nemen.

- Daarnaast is zij van mening dat indien en voor zover sprake is van overgang van onderneming zij het recht heeft op basis van artikel 7:613 of 7:611 BW de roosters te wijzigen, omdat het toepassen van verschillende roostersystemen organisatorisch niet mogelijk zou zijn.
- Bovendien geldt roosteren in de visie van CTSN niet als primaire arbeidsvoorwaarde, zodat zij ook op basis van artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging niet gehouden zou zijn deze over te nemen. Voorts geldt volgens CTSN niet de verplichting om arbeidsvoorwaarden over te nemen, maar de plicht om overeenkomstige (dus niet dezelfde) voorwaarden aan te bieden. CTSN meent dat zij aan die eis voldoet.
- Ook beroept CTSN zich erop dat door de Coronacrisis het voor haar onmogelijk is aan de roosterwensen te voldoen.
- Daarnaast acht CTSN zich niet gehouden vakbondsfaciliteiten toe te kennen aan CNV leden (behoudens vergoeding van de contributie) nu dit geen voorwaarde zou zijn die mee overgaat (diagonale bepaling) en CNV geen partij is bij de cao Veiligheidsdomein. Dit punt is geen onderwerp van onderhavige procedure en blijft dan ook verder buiten beschouwing.
- Tot slot acht CTSN zich niet gehouden een verzekering voor het 3<sup>e</sup> WW jaar aan te bieden, nu dit geen arbeidsvoorwaarde zou zijn die na de contractwissel mee over zou gaan, omdat CTSN is gedispenseerd van deze verplichting op basis van de cao Veiligheidsdomein. Dit laatste punt wordt voor de volledigheid wel hier genoemd, maar zal geen onderdeel uitmaken van deze procedure, omdat CNV zich realiseert dat deze discussie zich niet leent voor een voorlopige voorziening. Dit zal, indien nodig, in een bodemprocedure aan de orde komen en blijft dan ook verder buiten beschouwing. Overigens is dit standpunt, door de uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland van 20 juli 2021 op dit moment achterhaald.

**V. Weerlegging standpunten / nadere onderbouwing vorderingen**

**§ 1 Primair: Overgang van onderneming**

*Overgang van economische eenheid die haar identiteit heeft behouden*

92. Om te kunnen concluderen dat sprake is van overgang van onderneming, dient sprake te zijn van een economische eenheid die krachtens overeenkomst, fusie of splitsing wordt overgenomen door een andere partij en haar identiteit behoudt. CNV is van mening dat de gunning van het huidige perceel 1 aan CTSN moet worden gezien als overgang van onderneming. Dit betekent dat alle rechten en plichten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomsten van de betrokken werknemers van rechtswege zijn overgegaan op CTSN en dat CTSN ook gehouden is de geldende collectieve arbeidsovereenkomst toe te passen. CTSN onderkent dit ook gezien het feit dat zij heeft ingestemd met het Convenant waarin het uitgangspunt is geformuleerd dat sprake is van overgang van onderneming.
93. Feitelijk heeft CTSN overigens ook dienovereenkomstig gehandeld, zoals blijkt uit de welkomstbrief waarin werknemers de keuze krijgen om ofwel onder de cao van CTSN te gaan vallen ofwel bij de eigen cao te blijven. Dit terwijl CTSN tegelijk van mening is dat op haar organisatie enkel de cao Veiligheidsdomein van toepassing is. Doordat CTSN zonder enig voorbehoud van recht wijst op het feit dat de overgenomen groep werknemers ervoor kan kiezen om 'bij de huidige cao te blijven', onderschrijft CTSN dat zij gebonden is aan de cao die van toepassing was op de groep werknemers ten tijde van de overgang van onderneming (per 3 december 2020). Daarmee onderschrijft CTSN impliciet ook dat sprake is van een overgang van onderneming, omdat gebondenheid aan een cao waarvoor CTSN (voorheen) was gedispenseerd (cao Particuliere Beveiliging) of waarbij zij geen partij is (cao G4S), enkel kan ontstaan op grond van overgang van onderneming (krachtens de WCAO).

**Productie 32: welkomstbrief / aanbod CTSN**

94. Ter verdere onderbouwing dat sprake is van overgang van onderneming, wijst CNV op het arrest *Süzen*<sup>21</sup> waarin het HvJEU heeft geoordeeld dat het ondernemingsbegrip een georganiseerd geheel van personen en elementen betreft waarmee een economische activiteit met een eigen doelstelling kan worden uitgeoefend. Volgens

---

<sup>21</sup> HvJ EG 11 maart 1997, C-13/95

vaste rechtspraak dient het begrip economische eenheid breed uitgelegd te worden waarbij de feitelijke situatie doorslaggevend is. Voor wat betreft het gewicht dat moet worden toegekend aan bepaalde feiten en omstandigheden bij de vraag of sprake is van overgang van onderneming, is van bijzonder belang de aard van de betrokken onderneming / de activiteit die wordt overgenomen (arrest *Securitas*<sup>22</sup>). In onderhavige procedure is voor wat betreft de vraag of sprake is van een economische eenheid, van belang dat CTSN na de gunning van de opdracht niet slechts de economische activiteit overneemt. Zij neemt ook een fors deel van het personeel over om die activiteit voort te zetten, terwijl de onderlinge verhoudingen en de taakverdeling tussen het personeel gelijk blijven.

95. Uit rechtspraak van het HvJEU volgt verder dat voor het antwoord op de vraag of sprake is van een overgang in de zin van de Richtlijn, beslissend is of de identiteit van het bedrijf bewaard blijft. Met het oog daarop dient te worden onderzocht of het gaat om de vervreemding van een lopend bedrijf, hetgeen met name kan blijken uit het feit dat de exploitatie ervan (althans, van de activiteit) in feite door de nieuwe ondernemer wordt voortgezet of hervat met dezelfde of soortgelijke bedrijfsmiddelen. In dit verband moet rekening worden gehouden met alle feitelijke omstandigheden die de betrokken transactie kenmerken, zoals 1) de aard van de betrokken onderneming of vestiging, 2) het al dan niet overdragen van de materiële activa zoals gebouwen en roerende zaken, 3) de waarde van de immateriële activa op het tijdstip van de overdracht, 4) het al dan niet overnemen van een groot deel van het personeel door de nieuwe ondernemer, 5) het al dan niet overdragen van de klantenkring, 6) de mate waarin de voor en na de overdracht verrichte activiteiten met elkaar overeenkomen, 7) en de duur van een eventuele onderbreking van die activiteiten. Daarbij verdient opmerking dat al deze factoren slechts deelaspecten zijn van het te verrichten onderzoek en daarom niet elk afzonderlijk mogen worden beoordeeld. Het gaat om een beoordeling van alle feiten en omstandigheden in onderling verband bezien.
96. Wanneer de door het HvJEU en de Hoge Raad ontwikkelde criteria worden toegepast op de situatie die in de onderhavige procedure aan de orde is, concludeert CNV dat de door CTSN overgenomen activiteit zich kwalificeert als een overgang van onderneming. Immers, de activiteit die door de groep overgenomen werknemers werd en wordt verricht, is de controle van passagiers en handbagage. Deze activiteit is door CTSN zonder onderbreking en zonder enige wijziging voortgezet. Verder is

---

<sup>22</sup> HvJ EU 19 oktober 2017 C-200/16, EU:C:2017:780

relevant dat gelet op de aard van de overgenomen activiteit het van ondergeschikt belang is of immateriële en materiële activa zijn overgenomen. Van bijzonder belang is hier dat een wezenlijk deel van het personeel dat door G4S werd ingezet voor de controle van bagage en passagiers, door CTSN is overgenomen (circa 200 werknemers). Die groep werknemers vormen samen een georganiseerd geheel van personen die zijn belast met voornoemde gemeenschappelijke (beveiligings)activiteit. Ten aanzien van de werkzaamheden die thans op perceel 1 worden verricht door het overgenomen personeel, is niets veranderd.

97. CTSN stelt zich in dit kader op het standpunt dat door het opknippen en samenvoegen van verschillende percelen, geen sprake is van overgang van onderneming. Daarmee miskent CTSN dat na de contractwissel bij de vraag of sprake is van overgang van onderneming, de feitelijke situatie doorslaggevend is. De verdeling in percelen is nodig om de verschillende beveiligingswerkzaamheden te kunnen gunnen aan verschillende bedrijven. Schiphol beoogt daarmee een concurrentieslag te maken, maar dat mag niet ten koste gaan van de bescherming van werknemers. Het opknippen van percelen moet worden gezien als een louter formele aangelegenheid om de aanbestedingsprocedure soepel te laten verlopen. De herverdeling in verschillende percelen doet niets af aan de aard van de werkzaamheden die door de overgenomen werknemers worden verricht. Daar verandert – nogmaals – helemaal niets aan. Er is sprake van een situatie waarin 'werknemer het werk volgt'. Uit de stukken in het kader van deze tender, blijkt ook dat het de bedoeling van alle betrokken partijen is geweest om ter bescherming van de werknemer de contractwisselingen aan te merken als een overgang van onderneming.
98. De herverdeling in percelen moet feitelijk worden gezien als een stoelendans, waarbij de werkzaamheden gelijk, of nagenoeg gelijk zijn gebleven en alleen de identiteit van de werkgever is gewijzigd. Er is op basis van de systematiek, zoals verwoord in het Convenant, een splitsing gemaakt in het personeel. Daarbij is geen onderscheid gemaakt in expertise en kennis, zoals CTSN wel suggereert, en is een substantieel deel van het personeel van G4S en I-SEC mee overgegaan. Dat is blijkens vaste rechtspraak over beveiligingswerkzaamheden (zie hieronder) voldoende om te kunnen concluderen dat een economische eenheid haar identiteit behoudt. In totaal zijn ongeveer 200 man personeel van G4S naar CTSN overgegaan, zodat ook sprake is van een substantieel deel van het personeel dat is overgenomen. In dit verband moet andermaal worden gewezen op het, door CTSN mede ondertekende, Convenant

waarin eveneens expliciet wordt onderschreven dat de contractwissel zoveel mogelijk wordt gezien als een overgang van onderneming.

99. Tot slot verwijst CNV naar de uitspraak van de Voorzieningenrechter van de Rechtbank Noord-Holland d.d. 2 december 2020 (OR SDBV Security cs / Securitas<sup>23</sup>) en dan meer specifiek rechtsoverweging 5.14 tot en met 5.15, waarin dit nog eens wordt bevestigd. In deze uitspraak staat dezelfde aanbestedingsprocedure centraal. Diverse werknemers die door Securitas zijn overgenomen, stelden zich op het standpunt dat 1) sprake is van een overgang van onderneming en dat 2) daarom de arbeidsvoorwaarden die zij bij de rechtsvoorganger van Securitas hadden, na de overgang moeten worden overgenomen. De Voorzieningenrechter heeft geoordeeld – kort gezegd – dat sprake is van een overgang van onderneming en dat de arbeidsvoorwaarden moeten worden overgenomen. In die uitspraak wordt nog eens nadrukkelijk gewezen op het feit dat beveiligingsactiviteiten over het algemeen zijn aan te merken als arbeidsintensieve activiteiten. Dat een grote groep personeel werd overgenomen, was dan ook doorslaggevend voor het oordeel dat sprake is van een overgang van onderneming.<sup>24</sup>

### **§ 1.1 Wijze van roosteren is arbeidsvoorwaarde**

100. De volgende vraag die beantwoord moet worden is of de wijze van roosteren moet worden gezien als een arbeidsvoorwaarde. Ook deze vraag is in het kader van de hiervoor aangehaalde uitspraak van 2 december 2020 al beantwoord. Het gaat hier om arbeidsvoorwaarden die voortvloeien uit de roostersystematiek bij G4S en de daarmee gepaard gaande vaste tijdvakken, duur van de dienst en het aantal roostervrije dagen en weekenden per jaar. Het gaat derhalve om de kern van hun werk- en rusttijden en derhalve om een wezenlijke arbeidsvoorwaarde. Onderwerpen die jarenlang speerpunten zijn geweest in het kader van de cao-onderhandelingen waar het ging om het verlagen van de werkdruk (zie kopje Schiphol-akkoord).
101. Het gaat hier om arbeidsvoorwaarden die werknemers hebben verworven bij de latende partij (G4S) en die afwijken van / uitstijgen boven de aanspraken die voortvloeien uit de cao. Op grond van artikel 7:663 BW (en op grond van artikel 95b van de cao), gaan deze voorwaarden (van rechtswege) mee over op CTSN.

---

<sup>23</sup> C/15/310073 / KG ZA 20/652, ECLI:NL:RBNHO:2020:10136

<sup>24</sup> Dat beveiligingsdiensten moeten worden gezien als naar haar aard arbeidsintensieve activiteiten, zodat de overname van een groot deel van het personeel doorslaggevend is. Voor de vraag of sprake is van een overgang van onderneming, volgt ook uit een arrest van het Hof Den Bosch van 20 mei 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:1422, r.o. 4.2.3.

**§ 1.2 Geen wijziging van arbeidsvoorwaarden op basis van artikel 7:611 / 7:613 BW**

102. Indien en voorzover CTSN van mening is dat de wijze van roosteren redelijkerwijs niet van haar kan worden verlangd en zij daartoe zwaarwichtige redenen heeft, is het onder omstandigheden mogelijk om arbeidsvoorwaarden aan te passen. Feit is hier echter dat de wens tot harmonisering van arbeidsvoorwaarden moet worden geacht rechtstreeks verband te houden met de overgang van onderneming en is derhalve enkel uit dien hoofde al niet mogelijk.
103. Daar komt bij dat er overigens ook geen wijziging in de omstandigheden heeft voorgedaan, nu het personeel nagenoeg ongewijzigd op hetzelfde perceel is gebleven en derhalve geen reden is om uit dien hoofde te streven naar een gewijzigde roostersystematiek. Daar komt bij dat perceel 1 nu hoofdzakelijk door oud G4S en I-SEC werknemers wordt ingevuld en beide bedrijven werkten met een vaste wijze van roosteren (G4S eigen roosters / I-SEC met een jaarroostersystematiek). Ook zijn de omstandigheden waaronder geroosterd moet worden feitelijk ongewijzigd. De vraag van Schiphol is feitelijk niet heel veel anders als vorig jaar waarin Covid-19 ook een belangrijke rol heeft gespeeld.
104. Daarbij zij aangetekend dat medewerkers van I-SEC waarmee CTSN de securityfilter deelt, wel dezelfde wijze van roosteren hebben gehouden, waaruit blijkt dat, anders dan CTSN lijkt te stellen, geen sprake is van een gewijzigde aanvraag van Schiphol.
105. Los van dit alles geldt dat medewerkers die voorheen bij G4S vooral vroege diensten draaiden, deze diensten vaak nu niet toegewezen krijgen, terwijl medewerkers die juist niet voor deze diensten opteren, hier wel voor ingeroosterd worden.
106. CNV realiseert zich daarbij terdege dat Covid-19 beperkingen met zich brengt, maar dat is geen vrijbrief voor CTSN om de roostersystematiek van G4S dan maar volledig naast zich neer te leggen, wat nu feitelijk gebeurt. Covid-19 speelde vorig jaar bij G4S ook een rol en ook toen was het mogelijk om te roosteren volgens de bestaande systematiek.
107. Tot slot hecht CNV eraan op te merken dat de wijze waarop G4S roostert, algemeen bekend is. Er loopt immers al een jarenlange strijd tussen vakbonden en werkgevers om de werkdruk van beveiligers aan te pakken. Een middel om dat doel te bereiken, is de wijze waarop wordt geroosterd. Dit is in algemene kaders uitgezet in art. 33

van de cao G4S en is verder uitgewerkt binnen de onderneming van G4S. Die uitwerking heeft geleid tot een voor werknemers gunstig roosterbeleid. Dit gunstige beleid werd gezien als behaalde winst voor beveiligers en werd dan ook op diverse internetpagina's gepubliceerd.<sup>25</sup> Desalniettemin heeft CTSN zich bewust ingeschreven op het perceel waar G4S werkzaam was. Dat CTSN met de overname van het personeel van G4S zou worden geconfronteerd met een afwijkende roostersystematiek, was dan ook redelijkerwijs voorzienbaar. CTSN kan zich er dan niet achteraf op beroepen dat zij tegen 'onoverkomelijke roosterproblemen' aanloopt.

## **§ 2 Subsidiair: artikel 95b cao Particuliere Beveiliging**

108. Indien en voor zover wordt geoordeeld dat geen sprake is van overgang van onderneming, geldt in ieder geval dat CTSN zich contractueel heeft verplicht artikel 95b van de cao Particuliere Beveiliging toe te passen.
109. Artikel 95 b van de cao Particuliere Beveiliging is feitelijk geënt op artikel 7:662 ev BW en heeft evident tot doel de rechten van werknemers zoveel mogelijk te beschermen, ook indien niet wordt voldaan aan alle voorwaarden omtrent overgang van onderneming.
110. Bij het opstellen van deze bepaling is door cao partijen al voorzien dat bij contractwisselingen ook sprake kan zijn van constructies, zoals het verdelen over meerdere deelopdrachten of het faseren van de opdrachten in tijd. Om deze reden is in lid 10 uitdrukkelijk bepaald dat ook in dat geval de verplichtingen zoals neergelegd in artikel 95b toch van toepassing zijn.
111. Dat maakt dat indien en voor zover geoordeeld wordt dat, door het opknippen van percelen en/of door het overnemen van een beperkt deel van het personeelsbestand, op basis van de wet geen sprake zou zijn van overgang van onderneming, CTSN op basis van artikel 95b van de cao toch gehouden is arbeidsvoorwaarden aan te bieden die overeenkomen met voorwaarden die golden bij G4S (latende partij). In alle gevallen geldt dat in het kader van contractwisselingen het uitgangspunt is geformuleerd dat werknemers niet de dupe mogen worden van constructies die worden opgetuigd ten behoeve van een contractwissel.

---

<sup>25</sup> <https://www.cnvvakmensen.nl/caos/beveiliging/cao-g4s-aviation-security/nieuws/stemming-roostersystematiek-g4s-as> en <https://www.uniesecurity.nl/geen-categorie/de-unie-security-sluit-deal-voor-beveiligers-schiphol-staking-van-de-baan/>.

112. Als arbeidsvoorwaarde wordt ook beschouwd aanspraken die een werknemer heeft verworven bij de latende partij en die afwijken van c.q. uitstijgen boven, de aanspraken die voortvloeien uit de cao. Dit geldt onder meer voor de wijze van roosteren. Deze afspraak vloeit namelijk niet direct voort uit de cao maar uit de afspraken die, gezien de verplichting in de cao-bepaling, zijn gemaakt tussen G4S en de OR en daarmee met het betrokken personeel. Deze afspraken dienen te worden gerespecteerd.
113. Alle betrokken partijen hebben beoogd en bedoeld de arbeidsvoorwaarden voor alle werknemers zoveel als mogelijk ongewijzigd te laten. Dat de wijze van roosteren moet worden gezien als arbeidsvoorwaarde is hiervoor onder het kopje overgang van onderneming al toegelicht en doet ook hier opgeld. CTSN heeft, voor zover zij ten tijde van de contractwisseling al niet rechtstreeks aan de cao is gebonden, zich in ieder geval contractueel verplicht verworven aanspraken te respecteren en dat is nu exact wat er niet gebeurt.
114. Op basis van deze wettelijke en contractuele grondslagen is CNV van mening dat CTSN gehouden is de arbeidsvoorwaarden die golden bij G4S integraal over te nemen en dat CTSN derhalve de wijze van roosteren zoals die gold bij G4S gestand dient te doen.

## **VI. Vorderingen**

115. CNV vordert dan ook, bij wijze van voorlopige voorziening, dat CTSN de wijze van roosteren, zoals dat bij G4S gold en zoals neergelegd in de handleiding roostersystematiek update 15 oktober 2020 (zie Productie 16), wordt overgenomen en gerespecteerd.
116. Dat betekent concreet dat werknemers die feitelijk werkzaam zijn in dagen, in de gelegenheid worden gesteld per periode van 4 weken aan de hand van beschikbare roostertijdvakken van 10 uur per dag hun voorkeur in tijdvakken en roostervrije dagen kenbaar kunnen maken. Voor werknemers die feitelijk werkzaam zijn in uren, geldt dat zij opgave kunnen doen van uren per tijdvak. Dit tijdvakkenrooster dient steeds minimaal 5 en maximaal 6 weken van tevoren te worden vastgesteld en gepubliceerd, zodanig dat iedere week 1 extra week bekend wordt gemaakt (rollend). Aan de hand van dat rooster dient uiterlijk 11 dagen van tevoren het feitelijke



dienstrooster bekend te worden gemaakt (eveneens rollend), welk rooster dient te worden vastgesteld binnen de eerder toegekende tijdvakken.

117. CTSN dient daarbij te streven naar een 75% toekenning van de voorkeuren in tijdvakken en roostervrije dagen en de verschillende aanvangstijden in een reeks diensten te beperken (maximaal 2 verschillende aanvangstijden in een reeks diensten), zoals bepaald onder punt 7 van de handleiding.
118. Voor wat betreft de roostertijdvakken wordt in beginsel aangesloten bij de roostertijdvakken, zoals deze laatstelijk door G4S zijn gehanteerd, derhalve de navolgende tijdvakken:
  - I. 00.45 - 10.45
  - II. 02.00 - 12.00
  - III. 03.45 - 13.45
  - IV. 04.45 - 14.45
  - V. 05.30 - 15.30
  - VI. 06.30 - 16.30
  - VII. 11.00 - 21.00
  - VIII. 12.00 - 22.00
  - IX. 14.00 - 00.00
  - X. 16:30 - 02.30
  - XI. 21.00 - 07.00
119. Bij de wijze van roosteren dienen de werknemers in de gelegenheid te worden gesteld 32 vaste roostervrije dagen per jaar aan te wijzen (de zogenaamde Roostervrije dagen/niet beschikbaar "RV-NB") volgens de voorwaarden zoals omschreven onder punt 5 van de handleiding roostersystematiek update 15 oktober 2020.
120. De duur van de dienstdienst dient, afhankelijk van het soort contract (contract in dagen of in uren) te zijn gebaseerd op de tabel zoals vermeld onder punt 6.1 van de handleiding.
121. Daarnaast dient iedere werknemer per periode van 4 weken 1 roostervrij weekend te hebben en twee aaneengesloten roostervrije dagen.

122. De adv dagen dienen te worden ingepland conform de voorwaarden als genoemd onder punt 8 van de handleiding, derhalve maximaal 5 adv-dagen vaststellen en mede te delen bij de donderdagse weekindeling, voorafgaand aan de week waarin de adv-dag wordt vastgesteld. De overige adv-dagen (8) moet de werkgever langer van tevoren vaststellen en mededelen, ten minste 28 dagen. Deze dagen worden toegevoegd aan het verlofrapport welk voorafgaand aan de periode wordt gepubliceerd.
123. Tot slot dient er sprake te zijn van een evenredige verdeling van feestdagen zoals genoemd onder punt 9 van de handleiding.

**VII. Ontvankelijkheid en bevoegdheid ex artikel 3:305a BW**

124. CNV is een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid. Zij behartigt blijkens de statuten de materiële en immateriële belangen van werkenden en niet-werkenden. Zij tracht dit doel te bereiken door onder meer het zo nodig zelfstandig voeren van gerechtelijke procedures ter bescherming van de belangen van leden-natuurlijke personen of groepen daarvan, dan wel ter bescherming van de belangen van werkenden en/of niet-werkenden of groepen van werkenden en/of niet-werkenden in het algemeen, waaronder het voeren van een groepsactie, als bedoeld in artikel 3:305a BW.
125. CNV is een van de grootste vakbonden van Nederland en heeft circa 361.000 leden, waaronder ook leden die werkzaam zijn bij CTSN. CNV voldoet derhalve aan de eisen zoals opgenomen in artikel 3:305a lid 1 en lid 2, aanhef BW.
126. Onderhavige rechtsvordering wordt ingesteld ter bescherming van de belangen van alle werknemers binnen CTSN die afkomstig zijn van G4S en past daarmee binnen de statutaire doelstelling van de bond. Naar hun aard behoren onderhavige rechtsvorderingen tot het werkveld van de vakbond. De doelstelling van CNV en de aard van de vordering maken dan ook dat CNV niet hoeft te voldoen aan de vereisten van artikel 3:305a lid 2, subonderdelen a t/m e, en lid 5 (zie artikel 3:305a lid 6 BW).
127. In de visie van CNV komt de bond in aanmerking voor de uitzondering van het bepaalde in lid 6 van artikel 3:305a BW. De vordering strekt niet tot schadevergoeding in geld en betaling van buitengerechtelijke incassokosten ex artikel 6:96 lid 2 sub b en c BW.

128. Indien en voor zover wordt geoordeeld dat CNV geen beroep toekomt op de uitzondering als bedoeld in lid 6, merkt CNV op dat ook wordt voldaan aan alle overige vereisten van artikel 3:305a BW.

*Lid 2 Sub a:*

129. Voor wat betreft het vereiste dat de rechtspersoon beschikt over een toezichthoudend orgaan (vereiste sub a). Het hoogste orgaan van de CNV, de algemene vergadering, is de bondsraad bestaande uit vertegenwoordigers van zes sectorraden, raden voor senioren, anders-actieven en zelfstandige professionals (artikel 11 van de Statuten). De belangrijkste taak van de bondsraad is het vaststellen van het bondsbeleid op hoofdlijnen. Het bondsbestuur van CNV bestaat op grond van artikel 19 van de Statuten uit een door de bondsraad vast te stellen aantal van tenminste twee bestuurders. Het bondsbestuur is belast met het besturen van CNV en met de voorbereiding en de uitvoering van het bondsbeleid. Op grond van artikelen 22 in samenhang met 23 van de Statuten wordt CNV vertegenwoordigd door het bondsbestuur. Daarnaast bestaat binnen CNV een Raad van Toezicht, benoemd door de bondsraad, bestaande uit ten minste drie en ten hoogste vijf personen die op grond van artikel 15 tot en met 17 van de Statuten tot taak heeft integraal toezicht te houden op het beleid van het bondsbestuur en op de algemene gang van zaken binnen CNV.

130. Voor wat betreft het vereiste dat de rechtspersoon beschikt over passende en doeltreffende mechanismen voor de deelname aan of vertegenwoordiging bij de besluitvorming van de personen tot bescherming van wier belangen de rechtsvordering strekt (vereiste sub b), geldt dat op grond van artikel 7 lid 5 van de Statuten ieder lid-natuurlijke persoon tot één directe sectorale afdeling behoort en kan ieder lid daarbinnen tot één subsector behoren. Ten aanzien van ieder lid-natuurlijke persoon zal worden vastgesteld tot welke directe sectorale afdeling hij behoort.

*Lid 2 sub b*

131. Artikel 25 van de Statuten bepaalt dat CNV uit ten minste zes sectoren bestaat ter behandeling van aangelegenheden van leden die in dezelfde bedrijfstakken, sectoren of ambachten werkzaam zijn of laatstelijk werkzaam zijn geweest en van leden die een beroepsopleiding volgen binnen het aandachtsgebied van één van de sectoren.

Iedere sector heeft voorts een sectorraad. Ieder lid wordt op grond van artikel 7 lid 5 van de Statuten door het bondsbestuur ingedeeld bij de sector waarin het betreffende lid werkzaam is of bij de sector waarin het betreffende lid laatstelijk werkzaam is geweest. Ieder lid kan zich op grond van artikel 26 van de Statuten kandidaat stellen voor deelname aan de sectorraad. Iedere sectorraad benoemt uit zijn midden drie leden die zitting hebben in de bondsraad als afgevaardigde van de desbetreffende sector. CNV beschikt derhalve over passende en doeltreffende mechanismen voor de deelname aan of vertegenwoordiging bij de besluitvorming van de personen tot bescherming van wier belangen de rechtsvordering strekt.

*Lid 2 sub c*

132. CNV beschikt over ruimschoots voldoende middelen om de kosten voor het instellen van de rechtsvordering te dragen (vereiste sub c). De zeggenschap over de rechtsvordering ligt in voldoende mate bij CNV.

*Lid 2 sub d*

133. CNV heeft een algemeen toegankelijke internetpagina waarop de volgende vereiste informatie beschikbaar is:
1. De statuten: <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-wezijn/governance>;
  2. De bestuursstructuur: <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/governance>;
  3. De laatstelijk vastgestelde jaarlijkse verantwoording van het toezichthoudend orgaan <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/governance>;
  4. Het laatstelijk vastgestelde bestuursverslag: <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/governance>;
  5. de bezoldiging van de bestuurders en de leden van het toezichthoudend orgaan: op de website is opgenomen <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/governance>;
  6. de doelstellingen en werkwijzen van de rechtspersoon <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-wezijn/visie> en <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/governance> onder downloads in de pdf-statuten en reglementen;
  7. een overzicht van de stand van zaken van de lopende procedures <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/governance/lopende-collectieve-procedures> (CNV/ Temper);
  8. wanneer een bijdrage wordt gevraagd van de personen tot bescherming van wier belangen de rechtsvordering strekt, is inzicht vereist in de berekening van deze

bijdrage: de leden betalen contributie, zie <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/governance> onder downloads artikel 9 van de Statuten en reglementen;

9. een overzicht van de wijze waarop personen tot bescherming van wier belangen de rechtsvordering strekt zich kunnen aansluiten bij de rechtspersoon en de wijze waarop zij deze aansluiting kunnen beëindigen  
<https://www.cnvvakmensen.nl/lidworden> en  
<https://www.cnvvakmensen.nl/lidworden/opzeggen>).

*Lid 2 sub e*

134. CNV beschikt over voldoende ervaring en deskundigheid ten aanzien van het instellen en voeren van de rechtsvordering. Bij CNV zijn veel juristen en advocaten werkzaam. CNV laat zich in deze procedure vertegenwoordigen door een externe advocaat.

*Lid 3*

135. CNV voldoet ook aan de eisen als bedoeld in artikel 3:305a lid 3. CNV is een ideële organisaties zonder winstoogmerk (vereiste sub a).
136. Omdat (1) het merendeel van de werknemers tot bescherming van wier belangen de rechtsvordering strekt woon- of verblijfplaats heeft in Nederland, (2) gedaagde in Nederland gevestigd is en bijkomende omstandigheden wijzen op voldoende verbondenheid met de Nederlandse rechtssfeer en (3) de gebeurtenis(sen) waarop de rechtsvordering betrekking heeft in Nederland heeft, dan wel hebben plaatsgevonden, wordt ook voldaan aan het vereiste onder b.
137. Zoals onder het kopje sommaties blijkt, heeft CNV voldoende getracht het gevorderde door het voeren van overleg met gedaagde te bereiken (vereiste sub c).

*Lid 5*

138. Tot slot eist artikel 3:305a lid 5 BW dat de rechtspersoon een bestuursverslag en een jaarrekening opstelt overeenkomstig het bepaalde voor verenigingen en stichtingen in respectievelijk de artikelen 49 en 300 en in Titel 9 van Boek 2. Onverminderd het in titel 9 bepaalde, wordt het bestuursverslag binnen acht dagen na vaststelling op de algemene toegankelijke internetpagina van de rechtspersoon gepubliceerd. Bij

CNV wordt het bestuursverslag gepubliceerd op de internetpagina van CNV, zie <https://www.cnvvakmensen.nl/wie-we-zijn/governance>.

139. Uit het vorenstaande blijkt dat CNV voldoet aan alle eisen die voortvloeien uit artikel 3.305a BW. Onderhavige vorderingen zijn, in zoverre zij zijn gebaseerd op artikel 3:305a BW, reeds daarom ontvankelijk.

*Lid 7*

140. Artikel 305a lid 7 BW stelt dat er een centraal register is voor collectieve vorderingen als bedoeld in dat artikel. Artikel 1018c lid 2 Rv bepaalt dat, op straffe van niet ontvankelijkheid, het exploit van dagvaarding binnen twee dagen na de dag van dagvaarding ter griffie wordt ingediend, onder gelijktijdige aantekening van de dagvaarding in het centraal register voor collectieve acties. Deze aantekening gaat vergezeld van een afschrift van de dagvaarding.

141. Onderhavige dagvaarding zal binnen 2 dagen na de dag van de dagvaarding bij de griffie van Uw Rechtbank worden ingediend, onder gelijktijdige aantekening van de dagvaarding in het centraal register, dit met opname van een afschrift van de dagvaarding.

**Verplichtingen voortvloeiende uit artikel 1018 c Rv**

142. Op grond van artikel 1018c Rv dient te worden voldaan aan de navolgende voorwaarden:

*a. een omschrijving van de gebeurtenis of de gebeurtenissen waarop de collectieve vordering betrekking heeft. Voor de achtergronden wordt verwezen naar hetgeen in deze dagvaarding wordt gesteld.*

*b. een omschrijving van de personen tot bescherming van wier belangen de collectieve vordering strekt. De ingediende vordering tot eerbiediging van de wijze van roosteren en de daarmee samenhangende onderdelen strekt (onder meer) tot bescherming van de werknemers (in ieder geval de leden van CNV) die voordien werkzaam waren bij G4S en thans met behoud van de arbeidsvoorwaarden van G4S in dienst zijn getreden van CTSN.*

*c. een omschrijving van de mate waarin de te beantwoorden feitelijke en rechtsvragen gemeenschappelijk zijn; De wijze van roosteren bij G4S was voor alle*

betrokken werknemers gelijk. Het gaat hier om 1 en dezelfde systematiek, zodat de te beantwoorden feitelijke en rechtsvragen gemeenschappelijk zijn.

*d. een omschrijving van de wijze waarop voldaan is aan de ontvankelijkheidseisen van artikel 305a, eerste tot en met derde lid, van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek of van de gronden waarop het zesde lid van dat artikel van toepassing is; Zie hiervoor onder het kopje ontvankelijkheid en bevoegdheid.*

*e. de gegevens die de rechter in staat stellen om voor deze collectieve vordering een Exclusieve Belangenbehartiger aan te wijzen, voor het geval andere collectieve vorderingen voor dezelfde gebeurtenis overeenkomstig artikel 1018 d worden ingesteld.*

In artikel 1018 b lid 1 Rv is bepaald dat, met uitzondering van artikel 1018 c lid 1 Rv deze titel niet van toepassing is in het kader van een kortgedingprocedure (254 Rv). Daarmee is artikel 1018 d Rv in deze procedure niet van toepassing en is het aanwijzen van een exclusieve belangenbehartiger derhalve niet aan de orde. Mocht uw rechtbank menen dat deze bepaling wel aan de orde is, verzoekt CNV vakmensen haar aan te wijzen als de Exclusieve belangenbehartiger in de zin van artikel 1018 e lid 1 Rv.

*f. de verplichting van de eiser om van de zaak aantekening te maken in het register, bedoeld in het tweede lid, en om te vermelden wat ingevolge dit artikel de gevolgen zijn van die aantekening.* CNV zal aantekening laten maken in het centraal register voor collectieve vorderingen als bedoeld in artikel 1018c lid 2 Rv. CNV zal deze dagvaarding aan het daartoe bestemde e-mailadres van de Raad voor de Rechtspraak zenden met het verzoek deze in het register aan te tekenen.

#### **VIII. Bevoegde rechter**

143. De President van de rechtbank als Voorzieningenrechter is in deze absoluut bevoegd, nu de vordering (mede) een collectieve vordering betreft zoals bedoeld in artikel 3:305a BW en op grond van artikel 1018 b Rv de bevoegdheid van de kantonrechter ex artikel 93 Rv is uitgesloten.

144. De Rechtbank Amsterdam is relatief bevoegd van het onderhavige verzoek kennis te nemen, nu CTSN statutair gevestigd is te Amsterdam en daarmee ex artikel 1:10 lid 2 BW aldaar haar woonplaats heeft.

**IX. Bewijsaanbod**

145. Indien en voorzover een kortgedingprocedure zich leent voor bewijsvoering en voorzover op CNV enige bewijslast rust, bieden zij nadrukkelijk bewijs aan van al hun stellingen door alle middelen rechtens, waaronder, doch niet uitsluitend, door middel van de reeds genoemde Producties en -indien nodig- het horen van getuigen. Als getuigen kunnen worden gehoord:

- De heer , vakbondsbestuurder CNV vakmensen.nl en in die hoedanigheid betrokken bij de cao Particuliere Beveiliging.
- De heer , vakbondsbestuurder CNV vakmensen en in die hoedanigheid betrokken bij het afsluiten van de cao G4S.
- Diverse personeelsleden die voorheen werkzaam waren bij G4S en thans werkzaam zijn bij CTSN.

**X. MITSDIEN:**

het de Voorzieningenrechter van de Rechtbank Amsterdam, rechtdoende op de voet van artikel 254 Rv, zal behagen, bij wijze van voorlopige voorziening, bij vonnis voorzover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

1. CTSN de verplichting op te leggen om per direct althans per een datum door de Voorzieningenrechter in redelijkheid te bepalen, primair ten opzichte van alle medewerkers die afkomstig zijn van G4S, althans subsidiair ten opzichte van de leden van CNV die afkomstig zijn van G4S, de roostersystematiek ongewijzigd toe te (blijven) passen, zoals die op hen van toepassing was vóór 3 december 2020 (derhalve de roostersystematiek van G4S, zoals neergelegd in de handleiding roostersystematiek update 15 oktober 2020). Dit betekent concreet dat wordt verzocht CTSN te veroordelen tot de navolgende verplichtingen:
  - Medewerkers die feitelijk werkzaam waren op basis van dagen, in de gelegenheid te stellen, per periode van 4 weken, aan de hand van beschikbare roostertijdvakken van 10 uur per dag, hun voorkeur in tijdvakken en roostervrije dagen kenbaar te maken, op een wijze als omschreven onder punt 6 van de handleiding (regels voor tijdvakken). Voor medewerkers die feitelijk werkzaam waren op basis van uren, onder dezelfde voorwaarden tijdvakkenroosters ter beschikking te stellen op basis van uren per tijdvak. Een en ander conform punt 6.1 van G4S handleiding roostersystematiek update 15 oktober 2020.
  - Medewerkers daarbij de mogelijkheid te bieden op jaarbasis 32 RV-NB / regeldagen op te geven, onder de voorwaarden zoals omschreven onder punt 5 van de



handleiding, welke dagen, zo zij voldoen aan de voorwaarden, zonder voorbehoud dienen te worden toegekend;

- Indien en voor zover deze tijdvakken beschikbaar zijn, het tijdvakkenrooster in te delen met de navolgende tijdvakken:

00.45 – 10.45	11.00 – 21.00
02.00 – 12.00	12.00 – 22.00
03.45 – 13.45	14.00 – 00.00
04.45 – 14.45	16.30 – 02.30
05.30-15.30	21.00 – 07.00
06.30-16.30	

- Aan de hand van deze voorkeuren steeds minimaal 5 en maximaal 6 weken van te voren het tijdvakkenrooster vast te stellen en te publiceren en wel zodanig dat iedere daarop volgende week 1 extra week bekend wordt gemaakt (rollend). Daarbij dient CTSN te streven naar toekenning van voorkeuren van minimaal 75%. Daarnaast dient zij te trachten de verschillende aanvangstijden in een reeks diensten te beperken op een wijze zoals omschreven onder punt 7 van de handleiding (aangegeven voorkeuren gaan voor, streven naar maximaal 2 verschillende aanvangstijden in reeks diensten in verband met beperking 'jojo-effect').
  - Aan de hand van het vastgestelde tijdvakkenrooster steeds uiterlijk 11 dagen van te voren het feitelijke dienstweekrooster bekend te maken (eveneens rollend), welke uren dienen te zijn vastgesteld binnen de eerder toegekende tijdvakken.
  - Werknemers zodanig in te roosteren dat er sprake is van 1 roostervrij weekend en twee aaneengesloten roostervrije dagen per 4 weken.
  - ADV dagen in te plannen conform de voorwaarden als genoemd onder punt 8 van de handleiding, derhalve maximaal 5 adv-dagen vaststellen en mede te delen bij de donderdagse weekindeling, voorafgaand aan de week waarin de adv-dag wordt vastgesteld. De overige adv-dagen (8) moet de werkgever langer van tevoren vaststellen en mededelen, ten minste 28 dagen, deze dagen worden toegevoegd aan het verlofrapport welke voorafgaand aan de periode wordt gepubliceerd.
  - De feestdagen in te plannen op een wijze als omschreven onder punt 9 van de handleiding.
2. CTSN te veroordelen tot betaling van een dwangsom van € 1.000,-- voor iedere dag dat CTSN na betekening van het vonnis niet voldoet aan een of meerdere verplichting(en) zoals genoemd onder 1 tot een maximum van € 250.000,--.

3. CTSN te veroordelen in de kosten van het geding, waaronder het salaris van de advocaat en het betaalde griffierecht alsook in de nakosten.

De kosten dezes voor mij, deurwaarder, zijn €

**Productie-overzicht Kortgedingdagvaarding:**

- Productie 1: uittreksel KvK CNV vakmensen.nl;
- Productie 2: statuten CNV-vakmensen januari 2018;
- Productie 3: uittreksel KvK CTSN;
- Productie 4: dispensatiebrief 26 augustus 2020 Sociaal Fonds Particuliere Beveiliging;
- Productie 5: uitspraak Rechtbank Midden-Nederland Bestuursrecht 20 juli 2021;
- Productie 6: afschrift artikel 33 cao G4S;
- Productie 7: besluit 11 september 2019 OR G4S;
- Productie 8: uitspraak rechtbank Amsterdam 4 oktober 2019  
ECLI:NL:RBAMS:2019:7456;
- Productie 9: concepttekst Raamovereenkomst;
- Productie 10: art. 95B cao Particuliere Beveiliging;
- Productie 11: Convenant beveiligingsbedrijven;
- Productie 12: e-mail 3 december 2019 uitkomst raadpleging Convenant door FNV en CNV;
- Productie 13: brief G4S 21 januari 2020 achtergronden aanbesteding;
- Productie 14: brief Schiphol aan Raamcontractanten 15 januari 2020;
- Productie 15: notulen overleg 8 juni 2021 kopje maandbetaling;
- Productie 16: G4S handleiding roostersystematiek update 15 oktober 2020;
- Productie 17: voorbeeld tijdvakkenrooster G4S;
- Productie 18: periodekalender 2020;
- Productie 19: voorbeeldroosters CTSN 2 medewerkers;
- Productie 20: infopakket CTSN;
- Productie 21: voorbeeldroosters CTSN;
- Productie 22: e-mail 13 november 2020 CNV;
- Productie 23: e-mail 18 november 2020 CTSN;
- Productie 24: e-mail 25 november 2020 CNV (rappelverzoek tot overleg);
- Productie 25: e-mails van 26 november 2020 en 4 december 2020 (tussenberichten) van CTSN;
- Productie 26: e-mail d.d. 22 januari 2021 (sommatie) CNV;
- Productie 27: brief CTSN d.d. 29 januari 2021;
- Productie 28: brief advocaat CNV 12 februari 2021;
- Productie 29a: e-mail advocaat CTSN d.d. 15 maart 2021;
- Productie 29b: e-mail FNV afwijzing voorstel;
- Productie 29c: e-mail CNV afwijzing voorstel;
- Productie 29d: sommatie advocaat CNV d.d. 15 september 2021;

- Productie 29 e: e-mailverkeer laatste voorstellen 30 september 2021 tot en met 5 oktober 2021;
- Productie 29f: e-mail verkeer afwijzing voorstel 6 oktober 2021;
- Productie 29g: uitlating website VBe NL 6 oktober 2021;
- Productie 30: intern communiqué CTSN;
- Productie 31: intern bericht CTSN;
- Productie 32: aanbod CTSN.