

RECHTSPRAAK

## werknemer/Zurel Group B.V. c.s.

***Sociaal plan met groepsondernemingsraad bestaande uit outplacement en mogelijk een suppletie gedurende maximaal 12 maanden niet onbillijk ondanks protest vakbonden. Werknemer niet ontvankelijk in 681-vordering jegens concernvennootschappen. Concernvennootschappen wel van belang voor toepassing afspiegelingsbeginsel bij collectief ontslag (70% personeel). Geen kennelijk onredelijk ontslag***

Werknemer is in 1993 in dienst getreden van Zurel. Per 1 januari 2009 is Zurel opgesplitst in Zurel Group, Zurel Logistics, Zurel Flowers en Zurel Plants. Werknemer was laatstelijk werkzaam bij Zurel Logistics. In 2009 is een grote reorganisatie doorgevoerd binnen het Zurel-concern, met als gevolg een ontslag van 112 werknemers (70% van het personeelsbestand). Met de ondernemingsraad van de Zurel Group is een sociaal plan overeengekomen dat onder meer voorziet in een outplacementregeling en een suppletie op een sociale uitkering of een lager loon elders gedurende maximaal twaalf maanden. Werknemer vordert schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag. Volgens hem is er onvoldoende sprake van bedrijfseconomische redenen, is het afspiegelingsbeginsel onjuist toegepast, is er voor hem passende arbeid binnen de Zurel Group en zijn de gevolgen van het ontslag te ingrijpend. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Hij heeft daarbij overwogen dat werknemer niet ontvankelijk is in zijn vorderingen tegen Zurel Group, Zurel Flowers en Zurel Plants omdat er uitsluitend tussen hem en Zurel Logistics een arbeidsovereenkomst bestond. De kantonrechter heeft voorts overwogen dat het ontslag niet kennelijk onredelijk was omdat, kort gezegd, Zurel Logistics overeenkomstig de normen van goed werkgeverschap heeft gehandeld.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer meent, kan een vordering uit hoofde van kennelijk onredelijk ontslag uitsluitend tegen de werkgever worden ingediend. Voor toepassing van het anciënniteitsbeginsel en de financiële positie van de verschillende ondernemingen voor en na de splitsing, zijn de andere ondernemingen wel van belang, maar tot ontvankelijkheid in een 681-procedure kan het niet leiden. Anders dan werknemer stelt, is de enkele omstandigheid dat Zurel in 2010 weer winst boekte, onvoldoende om aan te nemen dat met minder ingrijpende maatregelen had kunnen worden volstaan. Uit de stukken is genoegzaam gebleken dat alle onderdelen van Zurel verlieslatend waren. Voor toepassing van het afspiegelingsbeginsel is van belang welke functie werknemer feitelijk verrichtte (en niet

welke functies werknemer mogelijk op grond van zijn arbeidsovereenkomst allemaal zou kunnen verrichten). Bijgevolg moet worden geoordeeld dat het afspiegelingsbeginsel juist is toegepast.

Niet in geschil is dat het sociaal plan niet is overeengekomen met de vakbonden. Dit plan is overeengekomen met de (groeps)ondernemingsraad van Zurel Group. Met de kantonrechter acht het hof dit laatste niet zonder betekenis. Dat de vakbonden niet hun goedkeuring aan het sociaal plan hebben gegeven, impliceert nog niet dat de kantonrechter niet tot het oordeel kon komen dat hij onvoldoende reden had te veronderstellen dat Zurel Group een ruimere financiële afvloeiingsregeling voor de werknemers had kunnen treffen dan is geschied. Ook het hof beschikt niet over aanwijzingen dat Zurel in staat was de ontslagen werknemers financieel ruimhartiger tegemoet te komen dan in het sociaal plan is vastgelegd. Met betrekking tot de outplacementregeling in het sociaal plan overweegt het hof dat deze regeling niet zodanig afwijkt van wat van een werkgever verwacht mag worden, dat het ontslag van werknemer kennelijk onredelijk moet worden geacht. Het hof neemt in aanmerking dat het voor werknemer, gezien zijn leeftijd, achtergrond, opleiding, taalbeheersing en eenzijdige werkervaring in de gegeven economische situatie bepaald niet gemakkelijk is een vaste betaalde baan elders te vinden. Deze omstandigheden brengen naar het oordeel van het hof echter niet mee dat Zurel gehouden was meer voor werknemer te doen dan het aanbieden van de mogelijkheid de bijstand in te roepen van een extern bureau bij het zoeken naar een andere baan. Werknemer heeft niet weersproken dat een relevant aantal andere werknemers die in een vergelijkbare positie als hijzelf verkeerden, en die de hulp van het outplacementbureau hebben ingeroepen, er wel in zijn geslaagd een andere vaste baan te vinden.

In incidenteel appèl voert Zurel terecht aan dat de kantonrechter de proceskosten ten onrechte heeft gecompenseerd, nu werknemer in het ongelijk is gesteld en zich geen 'redelijke gronden' voor een andere verdeling voordeden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 03-04-2012

**ECLI:** ECLI:NL:GHAMS:2012:BW2118

**Zaaknummer:** 200.075.513/01

**Rechters:** A.M.A. Verscheure, J.E. Molenaar en D. Kingma

**Advocaten:** I.M.C.A. Reinders Folmer en N.T.A. Zeeuwen

**Wetsartikelen:** 7:681 BW en 237 Rv