

RECHTSPRAAK

ondernemingsraad DHL Finance Services/DHL Finance Services

Beweegredenen tot sluiting 'mailroom Maastricht' voldoende gemotiveerd door te wijzen op reductie Cost of Finance onder 1%.

DHL Finance is een organisatie die zich bezighoudt met financiële en HR-gerelateerde activiteiten voor de DHL-groep in Europa. Aan het hoofd van de DHL-groep staat Deutsche Post DHL (hierna: DPDHL), voorheen Deutsche Post. Onderdeel van DHL Finance is het European Financial Shared Service Center (hierna: EFSS). EFSS onderhoudt een mailroom in Maastricht (hierna: mailroom Maastricht). Hierin worden hoofdzakelijk ondersteunende activiteiten verricht voor DHL Finance, welke bestaan uit het scannen en retourneren van leveranciersfacturen en het verrichten van printwerkzaamheden voor het factureren van diensten en van btw. In de mailroom Maastricht zijn 12 mensen werkzaam (12 fte's), waarvan 11 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en één persoon op basis van een uitzendcontract. In Dortmund bevindt zich eveneens een mailroom (hierna: mailroom Dortmund), waarin soortgelijke activiteiten worden verricht als in de mailroom Maastricht. Oud-werknemers van Deutsche Post hebben in Duitsland de status (vergelijkbaar met die van) van ambtenaar. Zij kunnen niet worden ontslagen. Een groot deel van deze medewerkers ontvangt een salaris van DPDHL. Zij verrichten geen werkzaamheden of geen werkzaamheden op structurele basis voor DPDHL. Deze groep werknemers wordt aangeduid met de term Ueberhang. Eind 2013 doet DHL Finance Services een adviesaanvraag aan de ondernemingsraad met betrekking tot het voorgenomen besluit tot sluiting van de mailroom in Maastricht. Nadat de ondernemingsraad negatief heeft geadviseerd, heeft DHL het besluit doorgezet. Thans wendt de ondernemingsraad zich tot de Ondernemingskamer (hierna ook: OK). De ondernemingsraad heeft aan zijn verzoek ten grondslag gelegd dat DHL Finance bij afweging van alle betrokken belangen niet in redelijkheid heeft kunnen komen tot het besluit van 6 december 2013 met betrekking tot het beëindigen van de werkzaamheden van de mailroom Maastricht en het verplaatsen van deze werkzaamheden naar de mailroom Dortmund. Hij heeft daartoe in de kern gesteld dat nut en noodzaak van een reductie van de Cost of Finance ontbreken en dat er van een daadwerkelijke kostenreductie geen sprake is. Voorts heeft hij aangevoerd dat DHL Finance het besluit niet dan wel niet toereikend heeft gemotiveerd en dat hij geen gedetailleerde informatie over de Ueberhang en geen cijfermatige informatie over kosten van concurrenten heeft gekregen. Voorts meent hij dat het besluit niet op adequate wijze voorziet in de personele gevolgen, mede gezien het feit dat het om een kwetsbare groep van doorgaans oudere werknemers gaat.

De Ondernemingskamer oordeelt als volgt. Naar het oordeel van de Ondernemingskamer zijn de beweegredenen, de bedoeling en de strekking van het bestreden besluit steeds duidelijk geweest voor de ondernemingsraad. De voor DHL Finance belangrijkste beweegreden voor het besluit is het bewerkstelligen van een reductie van kosten en daarnaast verwacht DHL Finance dat het besluit zal leiden tot verbetering van de dienstverlening. DHL Finance heeft dat bij de adviesaanvraag als volgt toegelicht. In de mailroom Maastricht en in de mailroom Dortmund worden dezelfde activiteiten verricht en die activiteiten vergen geen bijzondere kennis of vaardigheden. De mailrooms genereren geen eigen omzet, winst of verlies en vormen een kostenpost voor de businessunits van de DHL-groep die activiteiten bij de mailrooms afnemen. De Cost of Finance (hierna: CoF) van de mailrooms moet volgens de uitgangspunten van het businessplan worden teruggebracht tot onder 1%. De CoF kan worden verminderd door de werkzaamheden van de beide mailrooms te centraliseren op één locatie. Dit leidt tot een schaalvoordeel en tot een standaardisering van de aangeboden diensten, hetgeen resulteert in een verbetering van die diensten. Door centralisatie in Dortmund kan er gebruik worden gemaakt van werknemers uit de Ueberhang, hetgeen tot besparing van kosten op concernniveau zal leiden.

De personele gevolgen heeft DHL naar het oordeel van de OK voldoende uiteengezet. Indien herplaatsing niet slaagt kunnen de desbetreffende werknemers een beroep doen op een outplacementregeling of, in geval van een vrijwillig vertrek, een vertrekpremie. Herplaatsing, outplacement en de vertrekregeling zijn nader geregeld in het sociaal plan dat ten tijde van de adviesaanvraag reeds bestond en indertijd is vastgesteld met instemming van de ondernemingsraad. Dit alles overziend kan, ook in het licht van de – gelet op hun leeftijd en opleidingsniveau – zwakke positie van de betrokken werknemers op de arbeidsmarkt, naar het oordeel van de Ondernemingskamer niet gezegd worden dat DHL Finance bij afweging van de betrokken belangen niet in redelijkheid tot haar besluit had kunnen komen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 10-04-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:1266

Zaaknummer: 200.139.630/01 OK

Wetsartikelen: WOR