

RECHTSPRAAK

werknemers/DanCopter Netherlands B.V. en DanCopter A/S en Noordzee Helikopters Vlaanderen N.V.

Toepasselijkheid collectieve arbeidsovereenkomst bij groot internationaal concern aangenomen omdat werd gehandeld conform deze ‘cao’, hoewel deze niet uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst was geïncorporeerd. Overigens geen kennelijk onredelijk ontslag omdat (1) geen plaats is voor ‘internationale afspiegeling’ en (2) de gevolgen van het ontslag niet zodanig kennelijk onredelijk zijn.

Feiten

Het Deense DAS (DanCopter A/S) is een helikoptertransportbedrijf en een 100%-dochter van het Noorse Blueway. Tussen DAS enerzijds en FPU (de Deense pilotenvakbond) en DOP (DanCopter A/S pilotenvereniging) anderzijds is een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten. DAS sluit met NAM/Shell een overeenkomst bestaande uit het verrichten van helikopterdiensten in het zuidelijk deel van de Noordzee. Hiervoor worden twee bases opgericht: een in Den Helder en een in Norwich. Voor het uitvoeren van de activiteiten vanuit Den Helder richt DAS de Nederlandse vennootschap DNBV op. Alle werkzaamheden die DNBV ten tijde van de oprichting verrichtte, vloeiden voort uit voornoemde overeenkomst. DAS stuurt aan werknemer 1 het bericht dat zijn arbeidsovereenkomst met DNBV of DOP bijna is gefinaliseerd. Werknemer sluit op 21 maart 2011 een arbeidsovereenkomst met DAS, hij ontvangt zijn salarisstroken van DNBV en de betalingen vinden plaats vanaf de bankrekening van DAS. Werknemer 2 krijgt eenzelfde bericht als werknemer 1 en sluit vervolgens een arbeidsovereenkomst met DNBV, waarbij DNBV de salarisstroken verstrekt en de betalingen door DAS worden gedaan. Werknemer 3 sluit op 27 augustus 2013 een arbeidsovereenkomst met DanCopter UK Ltd. Op 1 oktober 2013 sluit hij een arbeidsovereenkomst met BNBV, waarna de salarisstroken eveneens door DNBV worden verstrekt en betaling van het salaris door DAS wordt gedaan. Op 19 december 2014 worden de aandelen in DAS overgenomen van Blueway. NAM/Shell zegt kort daarop de overeenkomst met DAS op. In april 2015 dient DNBV een melding in voor collectief ontslag en vervolgens wordt een ontslagaanvraag ingediend bij het UWV. De bedrijfsactiviteiten van DNBV worden op 1 augustus 2015 beëindigd. Op 25 augustus 2015 verleent het UWV toestemming voor opzegging. Werknemers stellen dat het ontslag kennelijk onredelijk is en stellen

loonvorderingen in. De kantonrechter wijst de vorderingen af.

Oordeel

Wie was laatstelijk werkgever van werknemers?

Werknemers zijn allen een arbeidsovereenkomst aangegaan met DNBV. Op naam van deze vennootschap werden loonbelasting en socialezekerheidspremies conform de Nederlandse wetgeving afgedragen en is een pensioenovereenkomst conform de Nederlandse pensioenwetgeving afgesloten. Namens deze vennootschap werd tevens het werkgeversgezag uitgeoefend. Werknemers hebben niet weersproken dat de reden voor de oprichting van DNBV was de wens van NAM/Shell met een in het zuidelijke deel van de Noordzee gevestigde vennootschap van doen te hebben. Werknemers hebben betoogd dat DNBV slechts als vestiging van DAS moet worden beschouwd, en niet als zelfstandige vennootschap die het werkgeverschap kan uitoefenen, maar werknemers hebben hiertoe, gelet op de omstandigheden die wijzen op de zelfstandigheid van DNBV als rechtspersoon, naar het oordeel van het hof onvoldoende feiten en omstandigheden aangevoerd. Dat het salaris vanaf een bankrekening van DAS werd betaald, maakt dat niet anders: DAS kan dat ook namens DNBV hebben gedaan. DNBV is daarmee als werkgever van werknemers te beschouwen.

Welke arbeidsvoorwaarden golden laatstelijk voor werknemers?

Het hof verwerpt allereerst het argument dat sprake is geweest van overgang van onderneming: de activiteiten die door DNBV zijn uitgevoerd betroffen nieuwe activiteiten en geen activiteiten die al door DAS werden verricht, laat staan dat dit een zelfstandige economische entiteit betrof die deel uitmaakte van DAS. Voorts overweegt het hof dat in de arbeidsovereenkomsten tussen enerzijds DNBV en anderzijds werknemer 1, 2 en 3, op enkele plaatsen wordt verwezen naar de toepasselijkheid van bepalingen uit de DOP-cao. Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat dit op zichzelf geen indicatie hoeft te zijn voor de wel of niet toepasselijkheid van de DOP-cao als geheel. Echter, werknemers hebben gesteld, en dat is door werkgeefster niet gemotiveerd weersproken, dat DNBV in de praktijk niet is afgeweken van de DOP-cao en dat de bepalingen van de DOP-cao met betrekking tot de roosters, vakanties, salarissen, toeslagen, opleidingen en kledingvoorschriften werden toegepast, zodat van de juistheid daarvan dient te worden uitgegaan. Deze omstandigheden duiden erop dat, los van hetgeen in de arbeidsovereenkomst met DNBV is bepaald, DNBV de DOP-cao op werknemer heeft toegepast. Deze cao is daarmee, als geïncorporeerd in de arbeidsovereenkomst, van die arbeidsovereenkomst deel gaan uitmaken. Of de DOP-cao als cao in de zin van Wet cao is te beschouwen, is daarmee niet relevant. Ook een regeling die formeel geen cao vormt, kan onderdeel gaan uitmaken van een arbeidsovereenkomst. Ingeval de moedermaatschappij wel aan die cao is gebonden, en de HR- manager van de moedermaatschappij aan werknemers, zoals werknemer 1 en 2, te kennen heeft gegeven dat de 'DOP-agreement' 'in force' zal blijven, vormt dat een extra reden voor DNBV om die cao te blijven of gaan toepassen. De vorderingen van werknemers ten aanzien van onder andere niet-uitbetaalde vakantiedagen en pensioenpremies worden toegewezen.

Kennelijke onredelijkheid van het ontslag

De valse of voorgewende reden bestaat er volgens werknemers uit dat zij ten onrechte ontslagen zijn, omdat het afspiegelingsbeginsel onjuist is toegepast en onvoldoende herplaatsingsinspanningen zijn verricht. DNBV heeft als gevolg van de opzegging door NAM/Shell van het contract vrijwel al haar activiteiten gestaakt, en in ieder geval de vluchten die verzorgd werden door werknemer. Deze functies kwamen daarmee te vervallen. Toepassing van de afspiegelingsregel is daarmee niet aan de orde. Afspiegeling binnen het concern van DAS behoeft niet plaats te vinden, nu geen rechtsregel daartoe noopte en afspiegeling van functies met de vanuit Denemarken en het Verenigd Koninkrijk werkzame piloten hoe dan ook niet aan de orde was, nu het toentertijd toepasselijke BBA op hen geen betrekking had. Gelet op de korte duur van de dienstverbanden, hun vrijstelling van werk vanaf juli 2014, de herplaatsingsinspanningen van werkgeefster en de duur van de op basis van de DOP-cao geldende opzegtermijn van zes respectievelijk vijf maanden, is het hof van oordeel dat de gevolgen van de opzegging niet zodanig zijn dat deze de opzegging kennelijk onredelijk maken. De vorderingen voor zover hierop gericht worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-04-2018

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2018:1385

Zaaknummer: 200.209.166

Rechters: G.C. Boot, R.J.F. Thiessen en C.G. Kleene-Eijk

Advocaten: J.D.A. Domela en L.J.P. Duijs

Wetsartikelen: 7:677 BW (oud), 7:680 BW (oud) en 7:681 BW (oud)