

RECHTSPRAAK

Ryanair DAC/werknemers

UWV weigert Ryanair toestemming om de arbeidsovereenkomsten van werknemers van de basis op Eindhoven Airport op te zeggen. Sluiting basis niet ingegeven door bedrijfseconomische noodzaak. Niet valt uit te sluiten dat de sluiting verband hield met de door werknemers gevoerde stakingen.

Feiten

Ryanair DAC (hierna: werkgever) heeft eind 2018 bij UWV een ontslag aanvraag ingediend op grond van bedrijfseconomische redenen, voor vliegers en cabinepersoneel van de Ryanair-basis op Eindhoven Airport (hierna: de basis). Als reden voert werkgever aan dat de arbeidsplaatsen van het gehele personeel zijn komen te vervallen door de sluiting van de basis met ingang van 5 november 2018. Naar werkgever stelt, is er sprake van een aanpassing van de organisatie waarbij Eindhoven Airport alleen nog als bestemming wordt bediend en niet meer als basis wordt gebruikt. Daardoor 'overnachten' de vliegtuigen niet meer in Eindhoven en kan het personeel niet meer in Eindhoven zijn dienst aanvangen en beëindigen. Werkgever voert voorts aan dat het weigeren van toestemming door UWV in strijd zou zijn met Europese grondrechten, te weten de vrijheid van vestiging en de vrijheid van ondernemerschap. De werknemers zijn van oordeel dat het besluit van werkgever tot sluiting van de basis niet is ingegeven door een bedrijfseconomische noodzaak, maar dat dat besluit is genomen in reactie op door de werknemers in het kader van een cao-onderhandeling gevoerde collectieve acties. De werknemers verwijzen in dat kader onder meer naar de uitspraak van de Rechtbank Oost-Brabant van 1 november 2018 (zie AR 2018-1344).

Oordeel

Europese grondrechten: vrijheid van vestiging en van ondernemerschap

UWV is onder meer van oordeel dat, voor zover de preventieve ontslagtoets is te beschouwen als een regeling die de uitoefening van het recht van vrije vestiging en vrij ondernemerschap belemmert, de belemmering gerechtvaardigd is. Werknemersbescherming is algemeen geaccepteerd als een dwingende reden van algemeen belang die een belemmering van de uitoefening van de genoemde grondrechten kan rechtvaardigen. Voorts is de preventieve ontslagtoets volgens UWV bij uitstek geschikt om het nagestreefde doel – de bescherming van werknemers tegen onredelijk ontslag – te bereiken. Dat is immers het primaire doel van de preventieve ontslagtoets. Ten slotte is UWV van oordeel dat de preventieve ontslagtoets niet

verder gaat dan voor het bereiken van dat doel noodzakelijk is. De ontslagtoets maakt het niet onmogelijk om (collectieve) ontslagen door te voeren, maar met de toets wordt slechts voorzien in een waarborg tegen willekeurig of lichtvaardig ontslag. De preventieve ontslagtoets vormt dan ook geen ontoelaatbare belemmering van de aan een werkgever toekomende vrijheid van vestiging/ondernemerschap.

Bedrijfseconomische reden

Werkgever baseert zijn ontslagaanvraag op een bedrijfseconomische reden, te weten gedeeltelijke bedrijfsbeëindiging. Naar het oordeel van UWV is echter niet aannemelijk geworden dat aan de beslissing tot sluiting van de basis in Eindhoven een bedrijfseconomische noodzaak ten grondslag ligt en dat die maatregel noodzakelijk was met het oog op een doelmatige bedrijfsvoering. Uit een door werkgever overgelegd overzicht met betrekking tot 'Aircraft Utilisation' (AU) blijkt volgens werkgever dat de basis tot de slechtst presterende bases binnen haar onderneming behoort. UWV volgt werknemers in hun standpunt dat uit de AU gemeten over een zo beperkte periode – één week – niet kan worden geconcludeerd dat sprake is van een structureel slechte AU. Verder is niet gebleken dat werkgever heeft geprobeerd om de AU van de basis te verbeteren alvorens tot sluiting over te gaan, terwijl er aanwijzingen zijn dat daarvoor realistische mogelijkheden voorhanden waren. UWV wijst er in dit verband op dat bij de totstandkoming van de WWZ (MvT, p. 43) is vastgesteld dat een ontslagvergunning dient te worden geweigerd als andere voor de hand liggende oplossingen mogelijk zijn. Evenmin heeft Ryanair aannemelijk gemaakt dat het besluit tot sluiting van de basis reeds was genomen voorafgaande aan de tweede stakingsactie van 28 september 2018, zodat een relatie tussen de stakingsacties en sluiting niet valt uit te sluiten. De toestemming om de arbeidsovereenkomsten van werknemers op te zeggen wordt onder meer op grond van het voorgaande geweigerd.

WOR

Nu de basis naar het oordeel van UWV was aan te merken als een onderneming in de zin van de WOR, was werkgever gehouden om, voorafgaand aan de beslissing tot sluiting van de basis, daarover advies te vragen aan de personeelsvergadering, bij gebreke van het instellen van een ondernemingsraad. Nu dat advies ontbreekt, is de aanvraag prematuur en kan deze ook om die reden niet tot een toestemming leiden.

Instantie: Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

Datum uitspraak: 19-03-2019

Zaaknummer: