

RECHTSPRAAK

werknemers/Paragon Offshore B.V.; **Paragon Offshore Enterprises LTD**

Werknemers hebben ondubbelzinnig en welbewust ingestemd met (tijdelijke) wijziging van arbeidsvoorwaarden. Geen sprake van dwaling, misbruik van omstandigheden, bedreiging of wanprestatie.

Feiten

Paragon B.V. en Paragon Offshore Enterprises LTD (hierna: Paragon) maken deel uit van het Paragon-concern. Paragon biedt offshore boordiensten aan en is actief over de hele wereld. Werknemers zijn op basis van een arbeidsovereenkomst bij Paragon werkzaam als offshore medewerkers. Naast het basissalaris ontvangen de offshore medewerkers maandelijks een vast bedrag aan Field Service Premium-toeslag (hierna: FSP-toeslag). In 2015 is een wereldwijde crisis op de oliemarkt ontstaan door een sterke daling van de olieprijs. Paragon werd hierdoor geconfronteerd met een afname van het aantal contracten voor de rigs. De moedermaatschappij Paragon Offshore Plc is in 2016 verwickeld geraakt in een Chapter-11 procedure teneinde een faillissement te voorkomen. Paragon heeft in december 2016 een collectief ontslag aangekondigd van de 74 offshore medewerkers die werkten op de drie cold-stacked geworden rigs in het Noordzeegebied. De vakbond Nautilus (hierna: Nautilus) was hierbij betrokken en de arbeidsovereenkomsten van alle getroffen werknemers zijn uiteindelijk met wederzijds goedvinden beëindigd. Uiteindelijk zijn er, naast de beëindiging van de contracten met alle uitzendkrachten, circa 235 werknemers ontslagen in die periode. In 2016/2017 is Paragon in gesprek gegaan met werknemers van de zeven warm-stacked geworden rigs, onder wie werknemers. Er zijn werknemersvertegenwoordigers uitgekozen die de werknemers op een rig vertegenwoordigden gedurende het consultatieproces. Aan de werknemersvertegenwoordigers is onder meer voorgesteld – kort gezegd – om de FSP-toeslag (tijdelijk) niet uit te betalen. Nadat de werknemersvertegenwoordigers kenbaar hadden gemaakt dit een redelijk voorstel te vinden, is dit voorstel aan alle betreffende medewerkers voorgelegd. Alle werknemers van rigs C463 en HZ1, inclusief werknemers, hebben met voornoemd voorstel ingestemd door middel van ondertekening van de FSP-brief. Op 1 november 2017 heeft de HR-manager namens Paragon aan de werknemers een e-mail gestuurd met daarin antwoorden op zes vragen die zijn gesteld door werknemers in het kader van het voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden (hierna: de Q&A). Op 29 maart 2018 heeft Borr Drilling Limited (hierna: Borr) alle uitstaande aandelen van Paragon Offshore Limited verworven. Borr heeft de activiteiten van de rigs C463 en HZ1 16 stopgezet en deze

afgestoten aan een derde partij, te weten Dixstone Holdings Limited. Als gevolg hiervan werden 41 offshore werknemers, onder wie werknemers, en 27 onshore werknemers boventallig. Op 2 mei 2018 is Paragon gestart met het overleg met Nautilus op basis van de Wet melding collectief ontslag (WMC0). Primair beroepen werknemers zich erop dat zij niet gebonden zijn aan hetgeen is overeengekomen in de FSP-brieven. Voor zover werknemers wel hebben ingestemd met die wijziging, doen werknemers, subsidiair, een beroep op dwaling, misbruik van omstandigheden en/of bedreiging. Meer subsidiair beroepen werknemers zich op wanprestatie.

Oordeel

Wijziging arbeidsvoorwaarden

De kantonrechter is van oordeel dat in het midden kan blijven of in deze zaak Schots of Nederlands recht van toepassing is, nu ook indien er veronderstellenderwijs van uit wordt gegaan dat Nederlands recht van toepassing is de vorderingen afgewezen dienen te worden. Werknemers behoorden – ook al zou Paragon B.V. de werkgever zijn – te begrijpen dat de in de FSP-brieven opgenomen afspraken zagen op de relatie tussen werknemer en werkgever. Voldoende aannemelijk is geworden dat door Paragon aan werknemers de in het voorgaande bedoelde duidelijkheid is verschaft over de inhoud van het voorstel omtrent de (tijdelijke) wijziging van de arbeidsvoorwaarden, welk voorstel in de gegeven situatie bovendien als een redelijk voorstel kan worden beschouwd. Daarop hadden werknemers dan ook (in beginsel) moeten ingaan. De redenen en de inhoud van de wijzigingen zijn door Paragon voorgelegd aan uitgekozen werknemersvertegenwoordigers en vervolgens door middel van plenaire dan wel individuele bijeenkomsten/gesprekken aan de betreffende werknemers toegelicht. Ook heeft overleg plaatsgevonden tussen Nautilus en Paragon. Ten slotte hebben werknemers individuele brieven ontvangen waarin aan hen is gevraagd in te stemmen met het voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden. In de FSP-brieven is ook aangegeven dat de werknemers de mogelijkheid hebben om over het voorstel nog vragen te stellen. Dat werknemers door Paragon zijn overvallen met het voorstel en niet in de gelegenheid zijn gesteld om juridisch advies in te winnen is onvoldoende aannemelijk gemaakt, gelet op de omstandigheid dat tussen het moment dat de betrokken werknemers zijn geïnformeerd over het voorstel en het moment dat zij de FSP-brieven hebben ontvangen en ondertekend enkele weken hebben gelegen. Dat het merendeel van de werknemers de FSP-brief reeds had ondertekend voordat de Q&A op 1 november 2017 werd rondgestuurd doet aan het voorgaande niet af. Weliswaar zijn in deze e-mail antwoorden gegeven op vragen gesteld door de betreffende medewerkers omtrent het gedane voorstel tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, niet gesteld of gebleken is dat een van de betrokken werknemers en/of Nautilus naar aanleiding van deze Q&A bezwaar heeft gemaakt, althans aanvullende vragen heeft gesteld aan Paragon. Ook hieruit heeft Paragon naar het oordeel van de kantonrechter mogen afleiden dat de inhoud van de wijziging voor werknemers duidelijk was en dat zij hiermee akkoord gingen.

Wilsgebreken/wanprestatie

De kantonrechter is van oordeel dat werknemers onvoldoende hebben aangevoerd om tot de conclusie te kunnen komen dat de overeenkomst is gesloten onder invloed van één of meer wilsgebreken. Met Paragon is de kantonrechter van oordeel dat niet duidelijk is gemaakt waarover werknemers nu precies menen te hebben gedwaald. Werknemers hebben onvoldoende toegelicht in welk opzicht of in hoeverre zij een onjuiste voorstelling van zaken hadden ten aanzien van de afspraak over het (tijdelijk) stopzetten van de FSP-toeslag. Dat Paragon werknemers met het mes op de keel de keuze heeft voorgehouden tussen instemming met de wijziging van de arbeidsvoorwaarden of ontslag, zoals door werknemers gesteld, acht de kantonrechter evenmin voldoende aannemelijk gemaakt. De mededeling van Paragon dat, gelet op de slechte financiële situatie waarin zij verkeerde, de noodzaak zou ontstaan om over te gaan tot gedwongen ontslagen, betekent niet dat sprake is van bedreiging ex artikel 3:44 lid 2 BW. De kantonrechter is van oordeel dat van wanprestatie tijdens Paragon geen sprake is geweest. De kantonrechter is met Paragon van oordeel dat het onaannemelijk is dat een werkgever die in een financieel slechte situatie verkeert, de garantie geeft dat alle banen behouden blijven.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-06-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:5031

Zaaknummer: 7372515 CV EXPL 18-10552

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: K. Boele, P.F. Slob, S.J. Schijf en V. van Druenen

Wetsartikelen: 3:44 BW, 6:74 BW, 6:228 BW en 7:611 BW