

RECHTSPRAAK

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair gelegen in het op laakbare wijze verstoren van de verhoudingen, om vervolgens niet te pogen deze te normaliseren, maar het conflict juist verder te laten escaleren. Partijen mogen zich nader uitlaten over hoogte toe te wijzen billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is vanaf 1 februari 2011 werkzaam voor Ryanair als contractor en is op 17 juni 2015 in dienst getreden bij Ryanair. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van gezagvoerder (Captain 737-800). Werknemer was laatstelijk vanaf de basis in Eindhoven werkzaam. Na een tweetal stakingsacties in augustus en september 2018 heeft Ryanair aangekondigd de basis in Eindhoven per 5 november 2018 te sluiten. Bij brief van 12 oktober 2018 heeft Ryanair de Eindhovense vliegers geïnformeerd over herplaatsingsmogelijkheden, onder meer naar andere buitenlandse bases. De voorzieningenrechter van de Rechtbank Oost-Brabant heeft bij vonnis van 1 november 2018 Ryanair verboden tot eenzijdige overplaatsing over te gaan. Vervolgens heeft Ryanair een collectieve ontslag aanvraag bij het UWV ingediend. Bij beslissing van 19 maart 2019 heeft het UWV toestemming geweigerd om de arbeidsovereenkomst met (onder andere) werknemer op te zeggen. Het UWV is kort gezegd van mening dat de sluiting van de basis Eindhoven niet was ingegeven door bedrijfseconomische omstandigheden. Werknemer heeft in eerste aanleg ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW verzocht en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 33.774,67 bruto en een billijke vergoeding van € 350.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. Het geschil spitst zich thans toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen werkgever*

Naar het oordeel van het hof heeft Ryanair ernstig verwijtbaar gehandeld in reactie op de dreigende stakingsacties in september 2018. Ryanair heeft toen gedreigd met sluiting van de basis in Eindhoven. Door op een dergelijke onoprechte wijze te trachten een staking te voorkomen, heeft Ryanair duidelijk in strijd met goed werkgeverschap gehandeld. Voorts is de handelwijze van Ryanair na het vonnis van de voorzieningenrechter van 1 november 2018 ernstig verwijtbaar. De inzet van de vliegers in dat kort geding was te voorkomen dat zij door

Ryanair – op basis van een mobiliteitsclausule – zouden worden overgeplaatst naar een andere basis. De voorzieningenrechter heeft de overplaatsing verboden. Ryanair heeft werknemer evenwel nog op de dag van de uitspraak geschreven dat hij uiterlijk de volgende dag alsnog kon kiezen voor de door Ryanair aangeboden ‘base transfer’ en dat anders een ontslagprocedure wegens boventalligheid zou worden opgestart. In feite heeft Ryanair daarmee de ordemaatregel van de voorzieningenrechter naast zich neergelegd. Dat Ryanair heeft toegevoegd dat deze keuze ‘voluntary’ is, maakt dat niet anders. Het bleef een keuze tussen overplaatsing en ontslag. Het conflict tussen Ryanair en werknemer is intussen verder geëscaleerd. Ryanair heeft een ontslagaanvraag bij het UWV ingediend, nog vóór het aflopen van de aan werknemer geboden tijd om na te denken over de overplaatsing. In december 2018 heeft Ryanair werknemer om informatie verzocht, omdat Ryanair wenste te onderzoeken of werknemer zich aan zijn nevenwerkzaamhedenbeding hield. Ryanair is zijn informatieverzoek begonnen met de stelling dat Ryanair weet dat werknemer een baan is gegarandeerd bij KLM. Aldus heeft Ryanair werknemer ten onrechte, en onnodig, meteen in een verdachte hoek gezet. Met het voorgaande is de hoge drempel voor toewijzing van een billijke vergoeding naast de transitievergoeding gehaald.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof ziet aanleiding om partijen in de gelegenheid te stellen zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding, rekening houdend met het voorgaande. De toe te wijzen vergoeding moet immers billijk zijn als compensatie voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, niet meer maar ook niet minder (zie ECLI:NL:HR:2018:878, r.o. 3.3.2).

Zie ook AR 2020-0148, AR 2020-0149, AR 2020-0150, AR 2020-0152, AR 2020-0153, AR 2020-0154 en AR 2020-0159.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 06-02-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:365

Zaaknummer: 200.263.274_01

Rechters: J.P. de Haan, P.M.M. Rousseau en B. Kloppert

Advocaten: L.B. de Graaf en A. Stege

Wetsartikelen: 7:671c BW en 7:683 BW