

RECHTSPRAAK

werknemer/Bombardier Aerospace Netherlands B.V.

Bedrijfsverhuizing is geen bedrijfssluiting. Herplaatsing in een passende functie was wél mogelijk, althans dat zulks niet mogelijk was is onvoldoende gebleken. Werkgever handelt ernstig verwijtbaar, onder meer door werknemer die vast dienstverband achterlaat ‘binnen te halen’, zonder hem te waarschuwen dat de vestiging in zeer zwaar weer verkeerde. Billijke vergoeding € 70.000 bruto.

Feiten

Werknemer is per 1 februari 2016 met nog vier andere collega's bij BAN in dienst getreden als Technician B1. Het betrof een dienstverband voor twee jaar, dat voor onbepaalde tijd zou worden verlengd bij goed functioneren. De arbeidsovereenkomst bevat een tussentijds opzeggingsbeding. Werknemer is door (een medewerker van) BAN verzocht te solliciteren. Werknemer had een vast dienstverband bij Rijnmond Aircraft Service BV, dat hij voor de overstap naar BAN heeft opgezegd. Dit was BAN bekend. Bij het sluiten van het dienstverband is werknemer meegedeeld dat de orderportefeuille vol zat tot en met mei 2016 en de rest van 2016 er ook goed uit zag. In het voorjaar van 2016 heeft Bombardier haar strategie heroverwogen en vervolgens besloten de vestiging op Schiphol te sluiten. Ongeveer 24 uur voor het bekend maken van de sluiting van het servicecenter van BAN op Schiphol, heeft Bombardier bekend gemaakt dat zij een nieuw servicecenter zou openen in Biggin Hill nabij Londen (GB). Nadat het UWV een ontslagvergunning heeft verleend, is de arbeidsovereenkomst tegen 30 november 2016 opgezegd. BAN heeft werknemer en zijn vier collega's met hetzelfde dienstverband vanaf 1 februari 2016 in december 2016 als additionele vergoeding een bedrag gelijk aan 4 maandsalarissen (€ 14.800 bruto) uitgekeerd. Werknemer heeft in totaal een bedrag van € 18.300 bruto van BAN ontvangen. Werknemer verzoekt hem ten laste van BAN op de voet van artikel 7:682 lid 1 onderdeel b BW, een billijke vergoeding toe te kennen van € 70.000 bruto onder aftrek van het inmiddels door BAN betaalde bedrag van € 18.300 bruto.

Oordeel

Niet voldaan aan herplaatsingsplicht en ernstig verwijtbaar handelen

Mede gelet op het chronologisch verloop van de gebeurtenissen is voor de kantonrechter

voldoende aannemelijk geworden dat er – zoals werknemer aanvoert – geen sprake is geweest van een bedrijfssluiting, maar van een bedrijfsverhuizing: een verhuizing van de activiteiten van Bombardier, die werden gedaan in de vestiging op Schiphol, naar de nieuwe locatie in Biggin Hill. Dat er geen verband is tussen beide besluiten van Bombardier – zoals BAN heeft betoogd – komt niet geloofwaardig voor. Immers, slechts een dag voor het bekend maken van de sluiting van Schiphol, heeft Bombardier de opening van de locatie Biggin Hill aangekondigd. En daarnaast is onbetwist gebleven dat alle bedrijfsonderdelen van Schiphol naar Biggin Hill zijn verscheept en dat zelfs de protocollen van BAN op Schiphol ongewijzigd zijn overgenomen. In feite is alles van Schiphol naar Biggin Hill overgegaan, met uitzondering van het personeel van BAN. De kantonrechter is daarom van oordeel – anders dan het UWV – dat BAN, althans Bombardier, had dienen te bewerkstelligen dat, of op zijn minst oprecht en uitputtend dienen te onderzoeken of, werknemer kon worden herplaatst in Biggin Hill. Met het uitnodigen van alle medewerkers om te solliciteren in Biggin Hill, is niet voldaan aan die verplichting. Alles wegende wordt geoordeeld dat, zo er al een redelijke grond voor ontslag bestond, herplaatsing in een passende functie wél mogelijk was, althans dat zulks niet mogelijk was is onvoldoende gebleken. Dat dit zou zijn geweest binnen een andere (formele) entiteit van Bombardier, maakt – gelet op het internationale karakter van de werkzaamheden – geen verschil. Inmiddels, zo heeft de kantonrechter begrepen, wordt een herplaatsing van werknemer in Biggin Hill door beide partijen uitgesloten en dus is herstel van het dienstverband niet mogelijk. De gehele gang van zaken die daarvan de oorzaak is, wordt daarbij als ernstig verwijtbaar handelen en nalaten zijdens BAN (en Bombardier) gekwalificeerd, hetgeen werknemer recht geeft op een billijke vergoeding. Daarbij weegt mee dat werknemer feitelijk door BAN is overgehaald om bij haar te solliciteren en wel op een moment dat men had kunnen voorzien dat de vestiging op Schiphol in zeer zwaar weer verkeerde. Althans BAN draaide al dusdanig lang verlies dat het aannemen van nieuw personeel voor de nieuwe medewerkers onverantwoordelijk is te noemen. Zij laten immers een vast dienstverband achter voor een onzekere toekomst, terwijl werknemer in elk geval daar niet voor is gewaarschuwd. En of dit alles nog niet genoeg was, heeft BAN, althans Bombardier (achter wiens rug BAN zich niet kan verschuilen) een nieuw dienstverband van werknemer bij AAS op onbegrijpelijke gronden getorpedeerd.

Hoogte billijke vergoeding

De billijke vergoeding ex artikel 7:682 lid 1 onderdeel b BW dient in relatie te staan tot het verlies van de baan en daarmee tot de waarde van de ten onrechte verloren gegane arbeidsplaats. Nu door BAN niet inhoudelijk is betwist dat door het voortijdig eindigen van de arbeidsovereenkomst werknemer het bedrag van € 70.000 bruto aan inkomen mist, zal dit bedrag worden toegewezen, waarop het reeds uitgekeerde bedrag van € 18.300 bruto in mindering kan worden gebracht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:4364

Zaaknummer: 5680037 EA VERZ 17-77

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: D. Hogenboom en S.G.E. van Ruitenbeek

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel a BW en 7:682 lid 1 onderdeel b BW