

RECHTSPRAAK

werkneemster/Ryanair DAC

Werkneemster weigert overplaatsing van Eindhoven naar Dublin (o.b.v. eenzijdig wijzigingsbeding) en wordt – onterecht – op staande voet ontslagen. Ondanks rechtskeuze voor de Ierse rechter is de Nederlandse rechter bevoegd bij een ontslag op staande voet van een cabinemedewerkster bij Ryanair met een standplaats in Eindhoven. Billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding onregelmatige opzegging voor werkneemster

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2012 bij Ryanair in dienst getreden. Bij indiensttreding was de standplaats van werkneemster Stockholm, Zweden. Met ingang van 1 april 2014 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten en is haar standplaats Eindhoven Airport geworden. Bij brief van 30 mei 2017 heeft Ryanair werkneemster meegedeeld dat haar standplaats met ingang van 1 juli 2017 wordt gewijzigd in Dublin. Bij brief van 12 juni 2017 heeft werkneemster Ryanair bericht van mening te zijn dat de overplaatsing niet geoorloofd is. Ryanair heeft werkneemster uitgenodigd voor een bespreking op 30 juni 2017. Werkneemster is vervolgens niet in Dublin gaan werken. Daarop is Ryanair een disciplinaire procedure gestart conform het personeelshandboek van Ryanair. Werkneemster is niet aanwezig geweest bij de door Ryanair geplande besprekingen in het kader van de disciplinaire procedure. Bij brief van 25 juli 2017 is werkneemster door Ryanair op staande voet ontslagen. De kantonrechter heeft overwogen dat het opnemen van het eenzijdig wijzigingsbeding in artikel 4 van de arbeidsovereenkomst en het beroep dat daarop door Ryanair is gedaan, niet in strijd is met een Nederlandse dwingendrechtelijke bepaling. Op de uitzonderingsbepaling van artikel 8 lid 1 Rome I kan reeds hierom geen beroep worden gedaan, zodat het gekozen Iers recht van toepassing is, aldus de kantonrechter. Tot slot heeft de kantonrechter overwogen dat naar Iers recht Ryanair in dit geval een beroep op het eenzijdig wijzigingsbeding toekomt en de gedragingen van werkneemster 'gross misconduct' opleveren, waarna hij heeft geoordeeld dat Ryanair mocht overgaan tot ontslag op staande voet van werkneemster.

Oordeel

De grieven lenen zich voor gezamenlijke behandeling voor zover die betrekking hebben op de vraag of Ryanair een beroep kan doen op de in artikel 32.1 van de arbeidsovereenkomst gemaakte forum- en rechtskeuze. In de jurisprudentie van het Hof van Justitie is een aantal

aanwijzingen vermeld die de nationale rechter in de beschouwing kan betrekken bij de uitleg van het begrip ‘plaats waar de werkneemster gewoonlijk werkt’ in de vervoerssector (*Nogueira e.a./Crewlink & Ryanair*, r.o. 63-64) in het kader van de beantwoording van de vraag of hij bevoegd is van een arbeidsgeschil kennis te nemen.

In de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst tussen Ryanair en werkneemster was een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Met een nieuwe arbeidsovereenkomst is de standplaats van werkneemster gewijzigd in Eindhoven. Dit is destijds in overleg gegaan; van gedwongen overplaatsing was toen geen sprake. Het hof verwerpt het betoog van Ryanair dat Iers recht van toepassing is op grond van artikel 8 lid 4 Rome I. In de gegeven omstandigheden bestaat er geen nauwere band met Ierland dan met Nederland. Vervolgens rijst de vraag of het Nederlandse recht werkneemster meer bescherming biedt dan het Ierse. Het hof overweegt dat het Nederlandse recht betreffende het eenzijdig wijzigingsbeding en ontslag op staande voet verregaande bescherming biedt aan de werkneemster. Ook kan een werkneemster in Nederland die ten onrechte op staande voet is ontslagen rechtstreeks naar de rechter, hetgeen blijkens de ‘legal opinion’ in Ierland voor zover hier relevant niet het geval is. Het vorenstaande brengt naar het oordeel van het hof mee dat de keuze voor Iers recht in de arbeidsovereenkomst er niet toe mag leiden dat werkneemster de bescherming van het Nederlandse recht verliest. De slotsom is dat de Nederlandse rechter bevoegd is om kennis van deze zaak te nemen. Ook zal het hof Nederlands recht toepassen bij de verdere beoordeling.

Ontslag op staande voet

In de ontslagbrief zijn twee redenen gegeven, te weten de herhaalde weigering van werkneemster om haar werkzaamheden in Dublin aan te vangen en de herhaalde weigering van werkneemster bij geplande besprekingen aanwezig te zijn. Ryanair heeft werkneemster met een zogenoemde ‘one month notice’ meegedeeld dat zij zou worden overgeplaatst van Eindhoven naar Dublin. Er waren voor werkneemster tot op dat moment geen aanwijzingen dat deze overplaatsing aanstaande was. Daarbij heeft Ryanair op geen enkele manier rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van werkneemster. Werkneemster werkte inmiddels ongeveer drieënhalf jaar in Eindhoven. Zij is een alleenstaande moeder met een kind van destijds twee jaar oud. Naar het oordeel van het hof had Ryanair de persoonlijke omstandigheden van werkneemster daarom wel in haar overwegingen dienen te betrekken. Voorts was het belang van werkneemster zodanig dat Ryanair naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet had kunnen besluiten tot wijziging van de standplaats zoals zij heeft gedaan. Daarbij is ook van belang dat Ryanair onvoldoende heeft onderbouwd dat zij een zwaarwichtig belang had om tot gedwongen overplaatsing van (juist) werkneemster over te gaan. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat Ryanair werkneemster in redelijkheid niet heeft kunnen opdragen vanaf 1 juli 2017 vanuit Dublin te werken. Alles overwegende levert de handelwijze van werkneemster geenszins een dringende reden voor ontslag op. Bij deze stand van zaken is het betoog van werkneemster ook juist dat het ontslag op 25 juli 2017 wegens werkweigering niet onverwijld is gegeven, zoals in artikel 7:677 lid 1 BW is voorgeschreven. Het hof zal vervolgens de tweede reden voor het ontslag, te weten de

herhaalde weigering van werkneemster bij geplande besprekingen aanwezig te zijn, behandelen. Aanvankelijk heeft Ryanair 'investigative meetings' gepland en uiteindelijk 'disciplinary hearings', alle in Dublin. Werkneemster is naar geen daarvan gegaan. In het licht van al het voorgaande kon Ryanair naar het oordeel van het hof na het gesprek van 30 juni 2017 in redelijkheid niet van werkneemster verlangen dat zij zich zou onderwerpen aan de disciplinaire procedure van Ryanair. Nu Ryanair de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:677 BW en werkneemster heeft berust in de opzegging, kan werkneemster, naast de transitievergoeding, aanspraak maken op een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging op grond van artikel 7:672 lid 10 BW. Werkneemster verzoekt een billijke vergoeding ad € 25.000 bruto. Gelet op de gezichtspunten die de Hoge Raad heeft geformuleerd voor het bepalen van een billijke vergoeding in ECLI:NL:HR:2017:1187 (*New Hairstyle*), acht het hof de hoogte van dit bedrag alleszins billijk. Het hof zal ook de verzochte transitievergoeding volledig toewijzen. Ook de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging is volledig toewijsbaar.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 05-07-2018

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2018:2826

Zaaknummer: 200.234.447/01

Rechters: J.P. de Haan, M.L.A. Filippini en R.J. Voorink

Advocaten: M.J. Klinkert, J.J. Croon en R.H.G. Hartman

Wetsartikelen: 21 lid 1 sub b onder i Brussel I bis, 23 Brussel I herschikt, 7:613 BW, 7:677 lid 1, 7:671 BW, 7:673 BW, 7:681 BW en 8 Rome I