

RECHTSPRAAK

werknemer/Ryanair DAC

Toewijzing ontbindingsverzoek gezagvoerder Ryanair. Ryanair heeft ernstig verwijtbaar gehandeld door een ernstig verstoorde arbeidsverhouding te veroorzaken. Veroordeling Ryanair tot betaling van de transitievergoeding (ruim € 43.000) en een billijke vergoeding ter hoogte van € 350.000.

Feiten

Werknemer is op 8 september 2008 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 ontslagaanvraag 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 verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:671c BW en veroordeling van Ryanair tot betaling van onder meer de transitievergoeding en een billijke vergoeding van € 901.000 bruto.

Oordeel

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Door de sluiting van de Ryanair-basis in Eindhoven zijn de arbeidsplaatsen in Eindhoven komen te vervallen, maar werknemer weigert in te stemmen met de overplaatsing naar een nieuwe basis of een mobile pilot-contract, omdat hij van mening is dat dat in de gegeven omstandigheden niet van hem verlangd kan worden. Ryanair heeft een ontslagvergunning voor werknemer aangevraagd bij het UWV, maar die is door het UWV afgewezen. Partijen zijn daarmee in een impasse komen te verkeren. In de ontstane situatie ontbreekt elk perspectief op een zinvolle voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Het ontbindingsverzoek van werknemer wordt dan ook toegewezen.

Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair

Ryanair stelt dat de operationele omvorming van Eindhoven van basis naar bestemming is gegrond op bedrijfseconomische redenen, maar die stelling van Ryanair is ongeloofwaardig en overtuigt daarom niet. Ryanair wil doen voorkomen alsof zij reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis in Eindhoven heeft genomen, maar zij heeft dat voornemen, anders dan in relatie tot de stakingen, nooit gecommuniceerd. De vliegers hebben onweersproken aangevoerd dat zij pas tijdens de behandeling van het kort geding op 18 oktober 2018, dus ruim twee weken nadat het besluit tot sluiting van de basis bekend is gemaakt, op de hoogte zijn geraakt van de – volgens Ryanair – onvoldoende efficiency van de basis in Eindhoven. Uit de overgelegde stukken blijkt evenmin dat er – buiten de stakingen – andere redenen voor sluiting van de basis waren. Ook het handelen van Ryanair is niet te rijmen met zijn stelling dat reeds op 3 september 2018 het besluit tot sluiting van de basis was genomen. Als dat reeds op 3 september 2018 was besloten, waarom zou Ryanair dan eind september nog onderhandelen over een cao? De beschreven gang van zaken maakt dan ook ongeloofwaardig dat bedrijfseconomische redenen aan de sluiting ten grondslag liggen. Ryanair heeft op verschillende manieren en op meerdere momenten ongeoorloofde druk op de piloten uitgeoefend en onvoldoende onderbouwde en/of niet-consistente redenen gegeven voor door haar genomen besluiten die ingrijpende gevolgen hebben voor de piloten. Ryanair heeft daarmee een ernstig verstoorde arbeidsverhouding veroorzaakt die ertoe heeft geleid dat werknemer zich terecht op het standpunt kan stellen dat het voor hem niet meer mogelijk is op normale wijze zijn werkzaamheden uit te oefenen. Al met al moet geconcludeerd worden dat Ryanair zich ernstig verwijtbaar heeft gedragen en dat de onwerkbare situatie die is ontstaan aan haar is te wijten.

Vergoedingen

De transitievergoeding is op grond van bovenstaande verschuldigd en wordt vastgesteld op een bedrag van € 43.016,13 bruto. Er is voorts aanleiding een billijke vergoeding toe te kennen. Ten aanzien van de hoogte van de billijke vergoeding weegt de kantonrechter onder andere mee dat werknemer nog relatief jong is (40 jaar bij einde dienstverband). Ter zitting heeft hij verklaard dat indiensttreding bij KLM voor hem geen optie is, omdat de vooropleiding die hij heeft gevolgd niet door KLM wordt geaccepteerd. Bij Corendon is hij afgewezen, en met Transavia heeft hij wel contact gehad, maar hij wil eerst deze procedure afwachten. Vrijwel zeker is echter dat werknemer ondanks de transitievergoeding geconfronteerd zal worden met een forse inkomensachteruitgang gedurende meerdere jaren, waarbij moet worden benadrukt dat hij door ernstig verwijtbaar toedoen van Ryanair in deze situatie terecht is gekomen. De billijke vergoeding wordt vastgesteld op een bedrag van € 350.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 23-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2019:2315

Zaaknummer: 7518991 EJ VERZ 19-69

Rechters: G.J. Roeterdink

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

Wetsartikelen: 7:671b BW