

RECHTSPRAAK

Gezagvoerder komt, gelet op ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, een billijke vergoeding toe van € 150.000. Dit bedrag valt lager uit dan in eerste aanleg (€ 350.000), onder meer doordat in hoger beroep meer gegevens bekend zijn over inkomensschade gezagvoerder.

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. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen op verzoek van werknemer ontbonden per 1 mei 2019, onder toekenning van de transitievergoeding van € 43.016,13 bruto en een billijke vergoeding van € 350.000 bruto. Ryanair heeft vervolgens hoger beroep ingesteld. In hoger beroep spitst het geschil zich toe op de vraag of Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. In de tussenbeschikking (zie AR 2020-0153) heeft het hof geoordeeld dat Ryanair ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en zijn partijen in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de hoogte van de toe te wijzen billijke vergoeding.

*Oordeel**Ernstig verwijtbaar handelen Ryanair*

Ryanair heeft allereerst een aantal kanttekeningen geplaatst bij de gedragingen die hem worden verweten in de tussenbeschikking. Het hof ziet in de kanttekeningen van Ryanair echter geen aanleiding terug te komen op zijn eerdere oordeel aangaande de ernstige verwijtbaarheid van het handelen van Ryanair en oordeelt (wederom) dat er een oorzakelijk verband bestaat tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair en het ontbindingsverzoek.

Hoogte billijke vergoeding

Het hof gaat er bij de vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding van uit dat werknemer na 1 mei 2019 (de ontbindingsdatum), de ontbinding wegdenkend, nog een jaar als mobile pilot voor Ryanair zou hebben gewerkt, dus tot 1 mei 2020. Werknemer heeft het hof geen aanknopingspunten gegeven voor het oordeel dat hij in het hypothetische scenario langer voor Ryanair zou hebben gewerkt. Daarbij is in het bijzonder van belang dat volgens werknemer aan de rol van mobile pilot grote nadelen zijn verbonden. Werknemer heeft niet gesteld dat als hij niet langer mobile pilot zou kunnen of willen zijn, hij alsnog een 'base transfer' zou hebben geaccepteerd. Er zijn geen aanwijzingen dat Ryanair werknemer alsnog een basis van zijn voorkeur zou hebben aangeboden. Op grond van het voorgaande acht het hof het meest aannemelijk dat de arbeidsovereenkomst na 1 mei 2020 niet zou hebben voortgeduurd. Het hof stelt vast dat werknemer over de periode van 1 mei 2019 tot 1 mei 2020 in totaal € 118.350 bruto aan inkomsten zou hebben gehad. Door de impact van de corona-uitbraak in maart en april 2020 moet dit bedrag enigszins naar beneden worden bijgesteld. Tussen partijen is niet in geschil dat de coronacrisis directe gevolgen heeft voor het inkomen van werknemer. Schattenderwijs stelt het hof bij gebrek aan nadere gegevens de inkomsten in het hypothetische Ryanair-scenario daarom vast op € 111.000 bruto. In werkelijkheid heeft werknemer over voornoemde periode minder inkomsten gehad. Het hof stelt de inkomensschade vast op circa € 45.000 en neemt dit als vertrekpunt voor het bepalen van de billijke vergoeding. Gezien de overwegingen van de Hoge Raad in de New Hairstyle-beschikking kan afhankelijk van de mate waarin de werkgever een verwijt valt te maken, de billijke vergoeding worden verhoogd (vgl. ECLI:NL:PHR:2020:360, 5.19). In de uitzonderlijke omstandigheden van dit geval is daartoe zeker aanleiding. Het hof verwijst naar al hetgeen is overwogen over de ernst van de verwijtbaarheid van het handelen zoals is vastgesteld in de tussenbeschikking. Werknemer zag in de omstandigheden geen andere uitweg dan de kantonrechter ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst te vragen. Dit betekende dat hij zijn vaste baan als gezagvoerder moest opgeven met alle gevolgen van dien. Gelet op alle door partijen aangevoerde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien, acht het hof een billijke vergoeding van € 150.000 passend. Met een lager bedrag zou werknemer niet althans onvoldoende gecompenseerd zijn voor het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair, gelet op de mate van verwijtbaarheid. Ook een hoger bedrag acht het hof niet gerechtvaardigd. Daarbij is rekening gehouden met de aan werknemer toekomende transitievergoeding van ruim € 43.000. Het hof realiseert zich dat de billijke vergoeding van € 150.000 aanzienlijk lager is dan het in eerste aanleg toegewezen bedrag van € 350.000. Voor een deel kan dat worden verklaard doordat in hoger beroep gegevens beschikbaar zijn over de inkomensschade van werknemer. Voorts speelt mee dat onduidelijk is hoe de kantonrechter tot het bedrag van € 350.000 is gekomen. Het hof vernietigt de bestreden beschikking voor zover de kantonrechter Ryanair heeft veroordeeld tot betaling van een billijke vergoeding van € 350.000 en stelt de aan werknemer toekomende billijke vergoeding vast op € 150.000 bruto.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 02-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2005

Zaaknummer: 200.263.270_01

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

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

Wetsartikelen: 7:671c BW