

RECHTSPRAAK

Werkgever heeft grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld door te dreigen met een sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht. Werknemer maakt – ondanks eigen opzegging – aanspraak op de transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2006 bij (een rechtsvoorganger van) Ryanair in dienst getreden. Begin augustus 2018 zijn de onderhandelingen tussen Ryanair en de Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers (hierna: VNV) over de arbeidsvoorwaarden vastgelopen, waarna op 10 augustus 2018 door de piloten is gestaakt. In een brief van 14 september 2018 laat Ryanair aan de VNV weten bereid te zijn de onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden te hervatten, maar geeft daarbij aan niet toe bereid te zijn nog meer verstoringen in de bedrijfsvoering op Eindhoven te accepteren. Als dat wel gebeurt, zal de basis in Eindhoven worden gereorganiseerd, met banenverlies in Eindhoven tot gevolg. Op 28 september 2018 is opnieuw gestaakt. Deze staking was op 24 september 2018 aangekondigd. De piloten zijn op 1 oktober 2018 geïnformeerd over de sluiting van de basis in Eindhoven per 5 november 2018. Daarbij is hun meegedeeld dat zij op grond van de mobiliteitsclausule in de arbeidsovereenkomst zullen worden overgeplaatst naar een andere basis, waarbij tot en met 5 oktober 2018 gelegenheid wordt geboden om een voorkeur kenbaar te maken. Onder andere door werknemer is een kort geding aangespannen tegen Ryanair om tegen de gang van zaken te protesteren. De voorzieningenrechter heeft op 1 november 2018 beslist dat de piloten niet aan een eenzijdige overplaatsing gehoor hoeven te geven zolang niet in een bodemprocedure is komen vast te staan dat eenzijdige overplaatsing gerechtvaardigd is. Ryanair heeft op 1 november 2018 bij het UWV voor onder andere werknemer een ontslaaanvraag ingediend. Na de mondelinge behandeling heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd en het verzoek tot ontbinding ingetrokken, omdat hij een aanbod kreeg om op zeer korte termijn in dienst te treden bij KLM. Onderhavige procedure ziet dan ook uitsluitend nog op de vraag of werknemer recht heeft op een transitie- en schadevergoeding.

Oordeel

Transitievergoeding

Al met de mededeling in de brieven van 14 en 25 september 2018, dat bij een volgende staking de basis in Eindhoven zou worden gesloten, heeft Ryanair ernstig verwijtbaar gehandeld. Dat het spel in de collectieve onderhandelingen hard gespeeld mag worden is iets anders dan dreigen met sluiting bij de uitoefening van het stakingsrecht, terwijl dat besluit al was

genomen maar pas op 1 oktober 2018, kort na de staking van 28 september 2018, aan de werknemers bekend werd gemaakt. Dat Ryanair met deze gang van zaken het vertrouwen van de werknemers ernstig heeft geschonden en dat daarmee de arbeidsverhoudingen ernstig zijn verstoord, spreekt voor zich. Ryanair heeft daarmee grovelijk zijn verplichtingen als goed werkgever geschonden en ernstig verwijtbaar gehandeld. Ook het verzoek van Ryanair om vrijwillige overplaatsing te accepteren, omdat anders een ontslagprocedure zou volgen, vlak na de uitspraak van de voorzieningenrechter, is ernstig verwijtbaar. Dat werknemer hierdoor in de veronderstelling verkeerde dat Ryanair de beslissing van de voorzieningenrechter negeerde, is volledig aan Ryanair te wijten. In plaats van zich in te spannen om de arbeidsverhouding te normaliseren, werd olie op het vuur gegooid. Gelet op de gebeurtenissen vanaf september 2018 en het tijdsverloop tot het starten van een ontbindingsprocedure op 6 februari 2019 en de opzegging per 27 maart 2019 acht de kantonrechter het oorzakelijk verband tussen het ernstig verwijtbaar handelen van Ryanair rond de sluiting van de basis en de opzegging voldoende komen vast te staan. Daarbij is ook in overweging genomen dat er geen aanwijzingen zijn dat werknemer vóór september 2018 al plannen had om Ryanair te verlaten. Aan werknemer wordt een transitievergoeding ter hoogte van € 51.142 bruto toegekend.

Schadevergoeding ex artikel 7:611 BW

Werknemer vordert uitsluitend vergoeding van de schade die hij heeft geleden als gevolg van het einde van zijn dienstverband bij Ryanair. Naar het oordeel van de kantonrechter staat het wettelijk stelsel, waarin expliciet en uitputtend is voorzien in de mogelijkheid van (schade)vergoeding bij het einde van de arbeidsovereenkomst, eraan in de weg om de verzochte schade op grond van artikel 7:611 BW toe te kennen. Deze bepaling heeft betrekking op schade die juist geen verband houdt met het einde van de arbeidsovereenkomst.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 20-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2020:5075

Zaaknummer: 7723251

Rechters: J.J. Janssen

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

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:671c BW en 7:673 BW