



# uitspraak van de week



**Auteur** : mr. W.A.E. Meuris  
**Datum** : 1 augustus 2018  
**Onderwerp** : Medewerkster luchtvaartmaatschappij door rechter in het gelijk gesteld na ontslag op staande voet  
**Rechtspraak** : ECLI:NL:GHSHE:2018:2826

Ook bij luchtvaartmaatschappijen komen problemen voor over de standplaats. In deze uitspraak concludeert de rechter dat die standplaats voor de medewerkster van Ryanair in Eindhoven ligt en dat de Nederlandse rechter daarom bevoegd is om van het geschil over de overplaatsing kennis te nemen.

Hier geldt ook dat de werkgever een ruime mate van bevoegdheid heeft mits hij de belangen die hij heeft maar goed afweegt tegen de belangen van de werknemer. In het onderhavige geval heeft de werkgever dat allerminst goed gedaan.

Een Poolse werkneemster werkt als service supervisor aan boord van de toestellen van Ryanair. Haar standplaats was Eindhoven. Ryanair wijzigt de standplaats eenzijdig in Dublin. De vrouw weigert dat en wordt op staande voet ontslagen en een procedure volgt.

De standplaats van de werkneemster is Eindhoven. Haar diensten vingen ook steeds op Eindhoven Airport aan en bij het einde van de dienst keerde zij steeds weer terug naar Eindhoven Airport. Zij ontving er haar werkinstructies, waaronder de verplichte briefings, verrichtte er voorbereidende werkzaamheden en andere werkzaamheden (salesadministratie) en de door Ryanair geëxploiteerde vliegtuigen aan boord waarvan zij werkte, waren feitelijk (voornamelijk) in Eindhoven gestationeerd. Vanuit de beschermingsgedachte achter de betrokken regelgeving is de plaats waar de vrouw gewoonlijk werkte ten tijde van het conflict Eindhoven, zodat Nederlandse rechter bevoegd is.

## **Wijziging standplaats**

Het gaat hier om een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW. Werkgever mag een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde eenzijdig wijzigen, indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer, dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.

De rechter komt tot de conclusie dat Ryanair niet tot deze beslissing had mogen komen. Ryanair heeft de vrouw pas één maand voordat zij in Dublin moest gaan werken verteld dat zij overgeplaatst werd. Ryanair voerde aan dat zij pas zo kort daarvoor wist dat er een overschot was van personeel in Eindhoven en dat zij snel moest handelen.



## uitspraak van de week

De vrouw had geen enkele clou dat haar dit te wachten stond. De rechter stelt vervolgens vast dat Ryanair niet eerst gekeken heeft of er wellicht vrijwilligers waren die wel overgeplaatst wilden worden en verder op geen enkele manier rekening heeft gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de vrouw. Zij werkte inmiddels ongeveer drieënhalf jaar in Eindhoven. Zij is een alleenstaande moeder met een kind van destijds twee jaar oud. Voor de opvang daarvan is zij afhankelijk van haar in Nederland opgebouwde sociale netwerk. Voorts had zij sinds korte tijd een sociale huurwoning bij Eindhoven betrokken.

Duidelijk is dat de plotselinge en onverwachte wijziging van standplaats ingrijpende persoonlijke consequenties voor haar had. Haar belang zou aldus door de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde worden geschaad. Ryanair had de persoonlijke omstandigheden van de vrouw daarom wel in haar overwegingen dienen te betrekken. Daarnaast heeft Ryanair onvoldoende onderbouwd dat zij een zwaarwichtig belang had om tot gedwongen overplaatsing van (juist) deze vrouw over te gaan.

Ter onderbouwing van de bedrijfseconomische redenen voor de overplaatsing heeft Ryanair toegelicht is dat de bedrijfsvoering, waaronder de inzet van personeel, zo efficiënt mogelijk is om de prijs van een ticket zeer laag te houden. Daarom is het eenzijdig wijzigingsbeding juist ook opgenomen in de arbeidsovereenkomst. In dit geval was er volgens Ryanair een personeelsoverschot ontstaan, omdat Ryanair gedwongen was om vanuit Eindhoven minder vluchten te laten vertrekken en te laten terugkeren. Het hof acht dit in dit verband onvoldoende, ook omdat Ryanair in het geheel niet heeft toegelicht dat er een personeelstekort in Dublin was.

Ook de uitleg van Ryanair over hoe zij tot de selectie van de vrouw voor overplaatsing naar Dublin is gekomen, is volgens de rechter niet toereikend. De vrouw zou gekozen zijn, omdat zij sterk achterblijvende verkoopresultaten zou hebben. Ryanair noemde haar de 'worst performing customer service supervisor' in Eindhoven. Ryanair geeft echter tijdens de zitting toe dat selectie voor overplaatsing normaliter plaatsvindt op basis van meer dan alleen verkoopresultaten. Het gaat om 'performance' in het algemeen en 'sale' is daar een onderdeel van. Ryanair maakt niet helder waarom in dit geval alleen 'sale' de doorslag heeft gegeven. Ryanair kan niet voldoende onderbouwen waarom in deze is afgeweken van de normale overplaatsingsprocedure op basis van vrijwilligheid en gekozen is voor een gedwongen overplaatsing.

De vrouw hoefde met derhalve niet in te stemmen met de gedwongen overplaatsing, zodat de handelwijze van de vrouw geenszins een dringende reden voor ontslag opleverde. Het ontslag op staande voet, voor zover gegeven op grond van werkweigering, was dan ook niet gerechtvaardigd.

Dat de vrouw door Ryanair niet meer is toegelaten tot haar werk in Eindhoven en Ryanair de vrouw onnodig in onzekerheid heeft laten verkeren over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het ontstane conflict, draagt volgens de rechter bij aan de verwijtbaarheid van het ontslag door Ryanair.

Ook concludeert de rechter dat de vrouw om goede redenen zich niet heeft onderworpen aan de disciplinaire procedure van Ryanair en niet op de in dat kader geplande besprekingen aanwezig is geweest. Ryanair mocht volgens de rechter in redelijkheid niet van de vrouw verlangen dat zij zich zou onderwerpen aan de disciplinaire procedure van Ryanair. Al eerder was tijdens een gesprek voldoende komen vast te staan dat partijen, die elkaars standpunten kenden, geen overeenstemming konden bereiken. Dat het doel van de disciplinaire procedure voor Ryanair was om



## uitspraak van de week

(opnieuw) met de vrouw in overleg te treden om te bezien of wel overeenstemming mogelijk was, vindt onvoldoende steun in de gedingstukken.

Het is bovendien in tegenspraak met het personeelsbeleid dat Ryanair als budget luchtvaartmaatschappij zegt te moeten voeren en de flexibiliteit die zij daarbij haar eist van haar werknemers. Uit de keuze van Ryanair om een disciplinaire procedure in te stellen kan namelijk niet voortvloeien dat het ontslag op staande voet (alsnog) rechtsgeldig is gegeven door Ryanair.

Omdat de vrouw zelf uiteindelijk wel al had berust in het ontslag, gaat het vervolg om de transitievergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. De vrouw had gevraagd om een billijke vergoeding ad € 25.000,- bruto. De rechter acht dit redelijk. De ernstige verwijtbaarheid van de handelwijze van Ryanair is een gegeven. Aan deze verwijtbaarheid dragen de omstandigheden waaronder het ontslag is gegeven bij, in het bijzonder dat Ryanair voorbij is gegaan aan de persoonlijke omstandigheden en gerechtvaardigde belangen van de vrouw. Als gevolg van de handelwijze van Ryanair is zij niet meer werkzaam in de luchtvaartbranche. Zij had dat wel graag gewild, maar werkt thans bij een uitzendbureau tegen een lager salaris. Dat zij het niet meer aanvaardbaar vindt om voor Ryanair te werken en heeft afgezien van vernietiging van de opzegging is aan Ryanair toe te rekenen.

De gevolgen voor haar van het verlies van de arbeidsovereenkomst zijn derhalve aanzienlijk. Voor wat betreft de waarde van de overeenkomst is van belang dat Ryanair niet heeft betwist dat zij ervan uit mocht gaan dat zij nog (tenminste) een jaar bij Ryanair werkzaam zou zijn geweest. De verzochte billijke vergoeding kan dan ook volledig worden toegewezen. Daarbij is er rekening mee gehouden dat de vrouw ook een transitievergoeding toekomt.

De vrouw vraagt een transitievergoeding ad € 4.050,53 bruto gebaseerd op een berekening van de gemiddelde variabele toeslag. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging betreft twee maandsalarissen, nu Ryanair de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd zonder daarbij de (wettelijke) opzegtermijn van twee maanden in acht te nemen. Deze posten worden toegekend evenals de ingediende loonvordering en de verzochte wettelijke rente. De verzochte rente over de hiervoor genoemde bedragen aan billijke vergoeding, transitievergoeding, vergoeding wegens onregelmatige opzegging en loon, ligt als door Ryanair niet betwist en op de wet gegrond voor toewijzing gereed.

Afgewezen wordt een aanzienlijke post aan vertaalkosten, omdat zonder nadere toelichting niet valt in te zien dat het redelijk was deze kosten te maken en zeker niet tot het gevraagde bedrag.