

Arbeidsrecht

174
Gerechtshof 's-Hertogenbosch 5 juli 2018, nr. 200.234.447/01 ECLI:NL:GHSHE:2018:2826 (mr. De Haan, mr. Filippini, mr. Voorink) Noot A.M.W. van Vlodrop
Toepasselijkheid recht. Iers recht. Nederlands recht. Rechtskeuze. Bevoegdheid Nederlandse rechter. Ontslag op staande voet. Billijke vergoeding. Dringende reden. Onregelmatige opzegging. Loonvordering. Gewoonlijke werkplaats.
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 cabined medewerkster bij Ryanair met een standplaats in Eindhoven. Billijke vergoeding, transitievergoeding en vergoeding onregelmatige opzegging voor werkneemster.
[Brussel I bis art. 21 lid 1 sub b onder i; Brussel I (herschikking) art. 23; BW art. 7:613, 7:671, 7:673, 7:677 lid 1, 7:681; Rome I art. 8]

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 art. 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 art. 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. De grieven lenen zich voor gezamenlijke behandeling voor zover die betrekking hebben op de vraag of Ryanair een beroep kan doen op de in art. 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 arbeidsgeschied 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 art. 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 blijkt uit 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.

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 art. 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 art. 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 art. 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.

[appellante],
wonende te [woonplaats],
appellante in principaal hoger beroep,
verweerster in incidenteel hoger beroep,
hierna aan te duiden als [appellante],
advocaat: mr. M.J. Klinkert,
tegen
Ryanair DAC,
gevestigd te [vestigingsplaats], Ierland,
verweerster in principaal hoger beroep,
appellante in incidenteel hoger beroep,
hierna aan te duiden als Ryanair,
advocaten: mr. J.J. Croon en mr. R.H.G. Hartman.

Hof:

1. Het geding in eerste aanleg

Het hof verwijst naar de beschikking van de kantonrechter van de rechtbank Oost-Brabant, zittingsplaats Eindhoven van 4 december 2017 (ECLI:NL:RBOBR:2017:6802).

2. Het geding in hoger beroep

2.1. Het verloop van de procedure blijkt uit:
– het beroepschrift met het procesdossier van de eerste aanleg en een productie, ingekomen ter griffie op 26 februari 2018;
– het verweerschrift inclusief incidenteel hoger beroep met producties, ingekomen ter griffie op 5 april 2018;
– het verweerschrift in incidenteel hoger beroep, ingekomen ter griffie op 15 mei 2018;
– een ‘legal opinion’ van de zijde van [appellante], ingekomen ter griffie op 31 mei 2018;
– een ‘legal opinion’ van de zijde van Ryanair, ingekomen ter griffie op 4 juni 2018;
– de op 14 juni 2018 gehouden mondelinge behandeling, waarbij zijn gehoord:
– [appellante], bijgestaan door mr. Klinkers;
– Ryanair, vertegenwoordigd door [HR manager], HR manager, en [hoofd inflight operation], hoofd inflight operation, bijgestaan door mr. Croon en mr. Hartman.
2.2. Het hof heeft daarna een datum voor beschikking bepaald. Het hof doet recht op bovenvermelde stukken.

3. De beoordeling

In het principaal en incidenteel hoger beroep

3.1. In dit hoger beroep kan – als enerzijds gesteld en anderzijds niet, althans niet voldoende, betwist – worden uitgegaan van de volgende feiten.

3.1.1. [appellante] is op 1 januari 2012 bij Ryanair in dienst getreden. Zij is geboren op [geboortedatum] 1980 en heeft de Poolse nationaliteit. [appellante] was werkzaam in de functie van customer service supervisor. In deze functie verrichtte zij werkzaamheden aan boord van de toestellen van Ryanair. De customer service supervisor is onderdeel van het cabinepersoneel.

3.1.2. Ryanair is een Ierse vennootschap die statutair gevestigd is in [vestigingsplaats] en opereert in de internationale luchtvaartbranche. Alle toestellen van Ryanair zijn geregistreerd in Ierland. Ryanair exploiteert een budget-airline. Zij heeft om en nabij 1500 personen in dienst die in vliegtuigen als cabinepersoneel werkzaam zijn.

3.1.3. Bij indiensttreding was de standplaats van [appellante] Stockholm Skavsta, Zweden. Met ingang van 1 april 2014 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten en is haar standplaats Eindhoven Airport geworden.

3.1.4. Artikel 4 lid 1 van deze arbeidsovereenkomst luidt:

“4. LOCATION

4.1 Ryanair’s aircraft are registered in the Republic of Ireland and as you will perform your duties on these aircraft your employment is based in the republic of Ireland. You will be located principally at Eindhoven Airport and at such other places as the Company reasonably requires for the proper fulfilment of your duties and responsibilities under this Agreement. It is a condition of your employment that you comply with any such requirement. This would include, for the avoidance of doubt, transfer to any if the Company’s bases without compensation. It must be understood that you should be transferred to another base you will be paid in accordance with the prevailing salary and flight pay system at that base.”

3.1.5. Bij brief van 30 mei 2017 heeft Ryanair [appellante] meegedeeld dat haar standplaats met ingang van 1 juli 2017 wordt gewijzigd in Dublin. Als gronden voor de overplaatsing heeft Ryanair aangevoerd dat er een personeelsoverschot in Eindhoven en een personeelstekort in Dublin is ontstaan en dat [appellante] op basis van haar achterblijvende verkoopresultaten is geselecteerd voor overplaatsing.

3.1.6. Bij brief van 12 juni 2017 heeft [appellante] Ryanair bericht van mening te zijn dat de overplaatsing niet geoorloofd is, aangezien die in strijd is met dwingend Nederlands arbeidsrecht. De door Ryanair gegeven gronden voor de overplaatsing kunnen volgens [appellante] niet worden aangemerkt als een zwaarwichtig belang. Ook heeft Ryanair onvoldoende rekening gehouden met haar persoonlijke omstandigheden, aldus [appellante].

3.1.7. Ryanair heeft [appellante] uitgenodigd voor een bespreking op 30 juni 2017. [appellante] is aldaar verschenen. Partijen hebben toen hun standpunten uitgewisseld. Tijdens dit overleg hebben zij geen overeenstemming bereikt.

3.1.8. [appellante] is vervolgens niet in Dublin gaan werken. Daarop is Ryanair een disciplinaire procedure gestart conform het personeelshandboek van Ryanair, ‘The Rough Guide to Ryanair’. Hiervan is [appellante] bij schrijven van 4 juli 2017 op de hoogte gesteld.

3.1.9. [appellante] is niet aanwezig geweest bij de door Ryanair geplande besprekingen in het kader van de disciplinaire procedure. Wel heeft uitvoerige correspondentie tussen (de gemachtigden van) [appellante] en (de gemachtigde van) Ryanair plaatsgevonden.

3.1.10. Bij brief van 25 juli 2017 is [appellante] door Ryanair op staande voet ontslagen. Redenen voor het ontslag waren, beknopt weergegeven, de herhaalde weigering van [appellante] om haar werkzaamheden in Dublin aan te vangen en de herhaalde weigering van [appellante] bij geplande besprekingen aanwezig te zijn.

3.1.11. Bij brief van 3 augustus 2017 heeft [appellante] Ryanair ervan in kennis gesteld te berusten in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst per 25 juli 2017.

3.2.1. In de onderhavige procedure verzocht [appellante] in eerste aanleg, voor zover mogelijk uitvoerbaar bij voorraad:

Primair

Ryanair te veroordelen tot betaling aan [appellante] van:

A. een billijke vergoeding ad € 25.000,= bruto ex artikel 7:681 BW, dan wel een door de kantonrechter te bepalen billijke vergoeding;

B. de wettelijke transitievergoeding ad € 4050,53 bruto ex artikel 7:673 BW;

C. een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ad € 4944,80 bruto ex artikel 7:672 lid 10 BW;

D. het salaris over de periode van 1 juli 2017 tot 25 juli 2017 van € 567,67 bruto ex artikel 7:628 BW;

Subsidiair:

E. voor het geval de arbeidsovereenkomst wel is geëindigd door het ontslag op staande voet Ryanair te veroordelen tot betaling aan [appellante] van de wettelijke transitievergoeding ad € 4050,53 bruto toe te kennen ex artikel 7:673 jo 673 lid 8 BW;

F. Ryanair te veroordelen tot betaling aan [appellante] van het salaris over de periode van 1 juli 2017 tot 25 juli 2017 van € 567,67 bruto ex artikel 7:628 BW;

Primair en subsidiair

G. Ryanair te veroordelen tot betaling aan [appellante] van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;

H. Ryanair te veroordelen in de kosten van de onderhavige procedure, het salaris van de gemachtigde daaronder begrepen.

I. Ryanair te veroordelen tot betaling aan de gemachtigde van [appellante] van de (voorgesloten) vertaalkosten (mede) ter voorbereiding van de procedure(s) van € 3527,16.

3.2.2. Voor hetgeen [appellante] aan deze verzoeken ten grondslag heeft gelegd en het door Ryanair gevoerde verweer verwijst het hof naar de weergave daarvan door de kantonrechter in de bestreden beschikking, op pagina's 2 tot en met 4. Voor zover in hoger beroep van belang, zal dat in het navolgende aan de orde komen.

3.3. In de bestreden beschikking heeft de kantonrechter allereerst overwogen dat tussen partijen niet in geschil is dat zij in artikel 32.1 van de arbeidsovereenkomst een rechtsgeldige keuze hebben gemaakt voor de Ierse rechter. De kantonrechter heeft vervolgens het beroep van [appellante] op artikel 21 lid 1 sub b onder i Brussel I bis besproken. Ook is hij ingegaan op de uitspraak van het Hof van Justitie van 14 september 2017 in de zaken C-168/16 en C-169/16 (ECLI:EU:C:2017:688), hierna te noemen: *Nogueira e.a./Crewlink & Ryanair*. De kantonrechter heeft gelet op de feiten in deze zaak geconcludeerd dat de Nederlandse rechter bevoegd is van de zaak kennis te nemen, in het bijzonder de kantonrechter te Eindhoven op grond van artikel 100 Rv.

Daarna heeft de kantonrechter overwogen dat tussen partijen niet in geschil is dat zij in artikel 32.1 van de arbeidsovereenkomst het Iers recht als toepasselijk recht zijn overeengekomen. 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 [appellante] 'gross misconduct' opleveren, waarna hij heeft geoordeeld dat Ryanair mocht overgaan tot ontslag op staande voet van [appellante]. Ook heeft hij de loonvordering (zie hiervoor rov. 3.2.1 onder F.) niet toewijsbaar geacht.

Op grond daarvan heeft de kantonrechter de verzoeken van [appellante] afgewezen en haar in de proceskosten veroordeeld.

3.4.1. [appellante] heeft in (principaal) hoger beroep zeven grieven aangevoerd. [appellante] heeft geconcludeerd tot vernietiging van de bestreden beschikking en tot het alsnog toewijzen van haar verzoeken, met veroordeling van Ryanair in de kosten van de procedure.

3.4.2. In incidenteel hoger beroep heeft Ryanair één grief aangevoerd. Het hoger beroep van Ryanair strekt ertoe dat het hof de bestreden beschikking vernietigt en de verzoeken van [appellante] niet-ontvankelijk verklaard wegens het ontbreken van jurisdictie van de Nederlandse rechter, met veroordeling van [appellante] in de kosten van de procedure.

3.5. De grieven 2 tot en met 5 van [appellante] en de incidentele grief van Ryanair 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. Dit gegeven het feit dat een parallelle uitleg van Rome I en Brussel I bis dient te worden gegeven voor wat betreft het begrip 'plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt' (vgl. *Nogueira e.a./Crewlink & Ryanair*, rov. 56-57), waar het hier om gaat.

3.6. 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 werknemer gewoonlijk werkt' in de vervoerssector (*Nogueira e.a./Crewlink & Ryanair*, rov. 63-64) in het kader van de beantwoording van de vraag of hij bevoegd is van een arbeidsgeschil kennis te nemen. De nationale rechter moet in het bijzonder vaststellen in welke staat zich de plaats bevindt van waaruit de werknemer zijn transportopdrachten verricht, naar welke plaats de werknemer na zijn opdrachten terugkeert, op welke plaats hij instructies voor zijn opdrachten ontvangt en hij zijn werk organiseert, alsmede op welke plaats zich de arbeidsinstrumenten bevinden. Als het gaat om de luchtvaart moet mede in aanmerking worden genomen op welke plaats de luchtvaartuigen aan boord waarvan het werk gewoonlijk wordt verricht gestationeerd zijn. In *Nogueira e.a./Crewlink & Ryanair*, rov. 69, is voorts opgenomen dat het begrip 'thuisbasis' in de zin van bijlage III bij Verordening 3922/91 een factor vormt die een belangrijke rol kan spelen bij de bepaling van deze aanwijzingen.

3.7. Zoals hiervoor is vastgesteld in rov. 3.1.3, was de standplaats van [appellante] aanvankelijk Stockholm. Ook in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst tussen Ryanair en [appellante] was een eenzijdig wijzigingsbeding opgenomen. Met een nieuwe arbeidsovereenkomst is de standplaats van [appellante] gewijzigd in Eindhoven. Dit is destijds in overleg gegaan; van gedwongen overplaatsing was toen geen sprake. Gesteld noch gebleken is dat er sprake was van tijdelijke detachering. Voorts was de plaatsing in Eindhoven niet van te voren in tijd beperkt. Met ingang van 1 april 2014 heeft [appellante] ook vanuit Eindhoven Airport gewerkt, en wel totdat zij in juni 2017 in het onderhavige conflict met Ryanair terecht kwam. Hieruit kan worden afgeleid dat na de overplaatsing vanuit Stockholm de nieuwe vaste werkplek van [appellante] met ingang van 1 april 2014 Eindhoven was.

3.8. Op basis van de gedingstukken en het tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep verhandelde stelt het hof voorts vast dat [appellante] niet alleen in Eindhoven geplaatst was, maar de diensten van [appellante] ook steeds op Eindhoven Airport aanvingen en dat zij bij het einde van de dienst steeds weer terugkeerde naar Eindhoven Airport. Ook ontving [appellante] haar werkinstructies, waaronder de verplichte briefings, op Eindhoven Airport. Verder verrichtte zij voorbereidende werkzaamheden en andere werkzaamheden (salesad-

ministratie) in Eindhoven. Voorts waren de door Ryanair geëxploiteerde vliegtuigen aan boord waarvan [appellante] werkte, feitelijk (voornamelijk) in Eindhoven gestationeerd. Dat Ryanair een 'rotating system' kent, volgens welk systeem vliegtuigen roteren tussen verschillende luchthavens afhankelijk van het vlucht- en onderhoud schema van het specifieke individuele vliegtuig, maakt het voorgaande niet anders. Ook heeft Ryanair een 'operational base' in Eindhoven en maakt de Ryanair bemanning gebruik van een crewroom op Eindhoven Airport. Ten slotte volgt uit de arbeidsovereenkomst van [appellante] dat zij in de nabijheid van Eindhoven Airport moet wonen, hetgeen zij ook doet.

3.9. Een en ander noopt vanuit de beschermingsgedachte achter de betrokken regelgeving tot het oordeel dat de plaats waar [appellante] gewoonlijk werkte ten tijde van het conflict Eindhoven was. De conclusie moet zijn dat [appellante] een beroep toekomt op artikel 21 lid 1 sub b onder i Brussel I bis en artikel 8 lid 1 Rome I.

3.10. De door Ryanair naar voren gebrachte feiten en omstandigheden, met name bij randnummer 25 van haar verweerschrift inclusief incidenteel hoger beroep, kunnen gelet op het voorgaande niet tot een ander oordeel leiden. Aandacht verdient nog dat het bij de uitleg van het begrip 'plaats waar de werknemer gewoonlijk werkt' in de luchtvaart van minder betekenis is dat – in dit geval – [appellante] haar werkzaamheden als customer service supervisor grotendeels in de lucht aan boord van een vliegtuig verrichtte. Ryanair heeft ook aangevoerd dat de vliegtuigen in Ierland zijn geregistreerd in de zin van artikel 17 van het Verdrag van Chicago. Dit is in dit verband niet althans onvoldoende relevant. Verwezen wordt naar *Nogueira e.a./Crewlink & Ryanair*, rov. 75-76.

3.11. 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. Daarbij is mede in aanmerking genomen dat [appellante] in Nederland haar belastingen en sociale zekerheidspremies betaald, zoals zij tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep heeft verklaard en Ryanair niet heeft weersproken.

3.12. Vervolgens rijst de vraag of het Nederlandse recht [appellante] meer bescherming biedt dan het Ierse. Ryanair heeft het hof voorgelicht over het Ierse recht door overlegging van een 'legal opinion' van Mark Kelly, Solicitor, van het (voor haar werkzame) advocatenkantoor McDowell Purcell. Het hof overweegt dat het Nederlandse recht betreffende het eenzijdig wijzigingsbeding en ontslag op staande voet verregaande bescherming biedt aan de werknemer. Artikel 7:613 BW en artikel 7:677 BW zijn ook van dwingend recht in de zin van artikel 8 lid 1 Rome I. Voorts kan de werknemer die ten onrechte op staande voet is ontslagen, dit ontslag laten vernietigen en aanspraak maken op verschillende vergoedingen, in het bijzonder naast de transitievergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging een door de rechter te bepalen billijke vergoeding. Ook kan een werknemer in Nederland die ten onrechte op staande voet is ontslagen rechtstreeks naar de rechter, hetgeen blijkt van de 'legal opinion' in Ierland voor zover hier relevant niet het geval is. [appellante] heeft tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep benadrukt dat het juist het aspect van toegang tot de rechter is dat maakt dat een gerechtelijke procedure in Ierland gelet op haar persoonlijke omstandigheden voor haar bezwaarlijk 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 [appellante] de bescherming van het Nederlandse recht verliest.

3.13. De slotsom is dat de Nederlandse rechter bevoegd is om kennis van deze zaak te nemen. De incidentele grief van Ryan-

air faalt derhalve. Ook zal het hof Nederlands recht toepassen bij de verdere beoordeling. In zoverre slagen de grieven 2 tot en met 5 van [appellante].

3.14. De grieven 2 tot en met 5 van [appellante] strekken er verder toe dat de verzoeken die gegrond zijn op de bepalingen uit de Wet werk en zekerheid worden toegewezen. Het geschil spitst zich toe op de vraag of Ryanair [appellante] op staande voet heeft mogen ontslaan. In de ontslagbrief zijn daarvoor twee redenen gegeven, te weten de herhaalde weigering van [appellante] om haar werkzaamheden in Dublin aan te vangen en de herhaalde weigering van [appellante] bij geplande besprekingen aanwezig te zijn (zie hiervoor rov. 3.1.10).

3.15. Het hof zal eerst de gestelde weigering van [appellante] om haar werkzaamheden in Dublin aan te vangen bespreken. Ryanair heeft geschreven, zowel in de brief van 30 mei 2017 waarbij zij [appellante] de overplaatsing heeft meegedeeld (zie hiervoor rov. 3.1.5) als de ontslagbrief, dat de overplaatsing in overeenstemming was met de arbeidsovereenkomst. Daarmee doelt Ryanair klaarblijkelijk op het bepaalde in artikel 4 lid 1 (zie hiervoor rov. 3.1.4.).

3.16. Artikel 4 lid 1 van de arbeidsovereenkomst van Ryanair en [appellante] houdt een eenzijdig wijzigingsbeding in de zin van artikel 7:613 BW in. Op grond van artikel 7:613 BW kan de werkgever slechts een beroep doen op een schriftelijk beding dat hem de bevoegdheid geeft een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde te 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.

3.17. Het hof overweegt dienaangaande als volgt.

Ryanair heeft [appellante] met een zogenoemde 'one month notice' meegedeeld dat zij zou worden overgeplaatst van Eindhoven naar Dublin. Het gesprek van Ryanair met [appellante] vond plaats op 30 mei 2017 en vanaf 1 juli 2017 zou zij in Dublin met haar werkzaamheden moeten beginnen. Er waren voor [appellante] tot op dat moment geen aanwijzingen dat deze overplaatsing aanstaande was. Zijdens Ryanair is tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep verklaard dat zij pas in mei 2017 wist dat er vanaf juli 2017 een personeelsoverschot in Eindhoven zou ontstaan. Zij moest naar eigen zeggen snel handelen. Zij heeft ook niet eerst een inventarisatie gedaan of er vrijwilligers waren voor Dublin, maar meteen uit het personeel van Eindhoven een eigen selectie van twee over te plaatsen personeelsleden maakt.

Daarbij heeft Ryanair op geen enkele manier rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van [appellante]. [appellante] werkte inmiddels ongeveer drieënhalve 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 [appellante] had. Haar belang zou aldus door de wijziging van de onderhavige arbeidsvoorwaarde worden geschaad. Naar het oordeel van het hof had Ryanair de persoonlijke omstandigheden van [appellante] daarom wel in haar overwegingen dienen te betrekken. Voorts was het belang van [appellante] 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) [appellante] 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 opgenomen in de arbeidsovereenkomst, aldus Ryanair. 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. Daarbij heeft zij verwezen naar eigen notitie (productie 6 van Ryanair in eerste aanleg). Het hof acht dit in dit verband onvoldoende, ook omdat Ryanair in het geheel niet heeft toegelicht dat er personeelstekort in Dublin was.

Ook is de uitleg van Ryanair over hoe zij tot de selectie van [appellante] voor overplaatsing naar Dublin is gekomen niet toereikend. Zij heeft [appellante] steeds meegedeeld dat dit was op basis van haar achterblijvende verkoopresultaten. Meer specifiek was zij volgens Ryanair de ‘worst performing customer service supervisor’ in Eindhoven. In de procedure heeft Ryanair een overzicht gegeven van de verkoopresultaten van personeel van Ryanair in Eindhoven (productie 12 in hoger beroep). Uit de uiteenzetting zijdens Ryanair tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep blijkt evenwel dat de selectie voor gedwongen overplaatsing bij Ryanair plaatsvindt op basis van meer dan alleen verkoopresultaten. Het gaat om ‘performance’ in het algemeen, en ‘sale’ is daar een onderdeel van. Het is niet helder waarom in dit geval alleen ‘sale’ de doorslag heeft gegeven. Verder heeft Ryanair in het licht van de betwisting daarvan door [appellante] onvoldoende onderbouwd waarom in deze is afgeweken van de normale overplaatsingsprocedure op basis van vrijwilligheid en gekozen is voor een gedwongen overplaatsing.

3.18. Gelet op het voorgaande is het hof van oordeel dat Ryanair [appellante] in redelijkheid niet heeft kunnen opdragen vanaf 1 juli 2017 vanuit Dublin te werken. [appellante] heeft bij brief van 12 juni 2017 op afdoende wijze haar standpunt hierover kenbaar gemaakt (zie hiervoor rov. 3.1.6). Ook is zij ingegaan op de uitnodiging van Ryanair voor een gesprek op 30 juni 2017 (zie hiervoor rov. 3.1.7). Daar is gebleken dat Ryanair bleef vasthouden aan gedwongen overplaatsing. [appellante] is daarmee niet akkoord gegaan, en hoefde daarmee in de gegeven omstandigheden ook niet akkoord te gaan. Alles overwegende levert de handelwijze van [appellante] geenszins een dringende reden voor ontslag op. Het ontslag op staande voet voor zover gegeven op grond van werkweigering was dan ook niet gerechtvaardigd.

3.19. Bij deze stand van zaken is het betoog van [appellante] 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. Niet alleen is [appellante] niet in Dublin gaan werken, maar vanaf 1 juli 2017 heeft Ryanair [appellante] ook niet meer toegelaten tot het werk. Gesteld noch gebleken is dat nader onderzoek naar de relevante feiten in dit geval nodig was. Ryanair heeft [appellante] dus onnodig in onzekerheid laten verkeren over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het ontstane conflict. Dit draagt bij aan de verwijtbaarheid van het ontslag door Ryanair.

3.20. Het hof zal vervolgens de tweede reden voor het ontslag, te weten de herhaalde weigering van [appellante] bij geplande besprekingen aanwezig te zijn, behandelen. Het betreft besprekingen in het kader van de door Ryanair gestarte disciplinaire procedure. Ryanair is deze procedure gestart op het moment dat duidelijk was dat [appellante] haar werkzaamheden niet op 1 juli 2017 in Dublin heeft aangevangen. Ryanair heeft daarbij het personeelshandboek van Ryanair, ‘The Rough Guide to Ryanair’, toegepast. Aanvankelijk heeft Ryanair ‘investigative meetings’ gepland en

uiteindelijk ‘disciplinary hearings’, alle in Dublin. [appellante] is naar geen daarvan gegaan.

3.21. 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 [appellante] verlangen dat zij zich zou onderwerpen aan de disciplinaire procedure van Ryanair. Tijdens dat gesprek was immers voldoende komen vast te staan dat partijen, die elkaars standpunten gezien de voorafgaande correspondentie kenden, geen overeenstemming konden bereiken. Dat het doel van de disciplinaire procedure voor Ryanair was om (opnieuw) met [appellante] 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-airline zegt te moeten voeren en de flexibiliteit die zij daarbij haar eist van haar werknemers (zie ook hiervoor rov. 3.17).

3.22. Hieruit volgt dat [appellante] ook op goede gronden heeft aangevochten dat het feit dat zij heeft aangegeven dat zij van de disciplinaire bijeenkomsten geen gebruik wenst te maken heeft geresulteerd in een afzonderlijke reden voor ontslag in de ontslagbrief. 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.

3.23. De grieven 2 tot en met 5 slagen dus. Grief 1 van [appellante], die is gericht tegen de feitenvaststelling door de kantonrechter, behoeft bij gebrek aan belang verder geen bespreking.

3.24. Nu Ryanair de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd in strijd met artikel 7:671 BW en [appellante] heeft berust in de opzegging, kan [appellante], naast de transitievergoeding op grond van artikel 7:673 BW, aanspraak maken op een billijke vergoeding op grond van artikel 7:681 BW en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging op grond van artikel 7:672 lid 10 BW. Het hof zal thans beoordelen in hoeverre de verzochte vergoedingen voor toewijzing in aanmerking komen.

3.25. [appellante] 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. Bij de billijke vergoeding gaat het uiteindelijk erom dat de werknemer wordt gecompenseerd voor het ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Omdat Ryanair [appellante] ten onrechte op staande voet heeft ontslagen, is de ernstige verwijtbaarheid van het handelwijze van Ryanair 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 [appellante]. Het hof verwijst hiervoor naar hetgeen hierover in rov. 3.17 tot en met 3.22 is overwogen. Het verzochte bedrag ad € 25.000,= bruto komt neer op (bijna) een jaarsalaris van [appellante]. Als gevolg van de handelwijze van Ryanair is [appellante] niet meer werkzaam in de luchtvaartbranche, hoewel zij dat wel graag gewild, maar werkt zij bij een uitzendbureau tegen een lager salaris. Dat [appellante] 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 [appellante] van het verlies van de arbeidsovereenkomst zijn derhalve aanzienlijk. Voor wat betreft de waarde van de overeenkomst (vgl. ECLI:NL:HR:2018:857, rov. 3.4.2) is van belang dat Ryanair niet heeft betwist dat [appellante] ervan uit mocht gaan dat zij nog (tenminste) een jaar bij Ryanair werkzaam zou zijn geweest, zo niet langer. De verzochte billijke vergoeding kan dan ook volledig worden toegewezen. Daarbij is er rekening mee gehouden dat [appellante] ook een transitievergoeding toekomt, zoals hierna zal blijken. Ryanair heeft, ook in hoger beroep, niets (nieuws) aangevoerd dat aan het voorgaande kan afdoen.

3.26. Van de verzochte transitievergoeding ad € 4050,53 bruto heeft [appellante] een berekening overgelegd als productie 43 bij het inleidend verzoekschrift. Daarbij heeft zij een berekening van de gemiddelde variabele toeslag gevoegd (productie 44). Ryanair heeft (in eerste aanleg) tegengeworpen dat [appellante] de variabele toeslag niet juist heeft berekend en voorts dat een bedrag van € 33,33 per maand buiten beschouwing dient te worden gelaten omdat dit een onkostenvergoeding betreft. [appellante] heeft deze tegenwerpingen weerlegt tijdens de mondelinge behandeling in hoger beroep. Ryanair is hier verder ook niet op teruggekomen. Het hof zal daarom ook de verzochte transitievergoeding volledig toewijzen.

3.27. De verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging ad € 4944,80 bruto betreft twee maandsalarissen (zie productie 45 van [appellante] voor de berekening daarvan), nu Ryanair de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd per 25 juli 2017, zonder daarbij de (wettelijke) opzegtermijn van twee maanden in acht te nemen. Ook hier heeft Ryanair tegengeworpen dat [appellante] uitgaat van een verkeerd salaris, maar hieraan gaat het hof, zoals zo-even overwogen, voorbij. Ryanair heeft de duur van de opzegtermijn niet betwist. Ook de verzochte vergoeding wegens onregelmatige opzegging is dus volledig toewijsbaar.

3.28. Het hof komt dan toe aan de beoordeling van grief 6, die is gericht tegen de afwijzing van de loonvordering van [appellante] door de kantonrechter. Deze grief treft doel. Het gaat om loon over de periode 1 juli 2017 tot 25 juli 2017 van € 567,67 bruto. Niet in geschil is dat Ryanair dit niet betaald heeft. Onomstreden is ook dat Ryanair [appellante] vanaf 1 juli 2017 niet meer toegelaten heeft tot het werk en zij zich beschikbaar heeft gehouden voor werkzaamheden. Aan de voorwaarden van artikel 7:628 BW is in dit geval voldaan. Deze loonvordering dient mitsdien te worden toegewezen.

3.29. 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.

3.30. In eerste aanleg heeft [appellante] ook vergoeding van vertaalkosten verzocht. Bij de bestreden beschikking is ook dit verzoek (impliciet) afgewezen. Bij geen van de grieven stelt [appellante] dit aan de orde. Voor zover [appellante], die heeft geconcludeerd dat haar verzoeken alsnog worden toegewezen, in hoger beroep ook aanspraak wenst te maken op vergoeding van deze kosten, oordeelt het hof hierover als volgt. Kennelijk hebben de gemachtigden van [appellante] correspondentie en processtukken in het Engels laten vertalen voor een totaalbedrag van € 3527,16. Zonder nadere toelichting, die ontbreekt, valt niet in te zien dat het redelijk was deze kosten te maken, en zeker niet tot dat bedrag. Ryanair heeft dit verzoek gemotiveerd bestreden. De verzochte vertaalkosten kunnen dan ook niet worden toegewezen.

3.31. Grief 7 heeft geen zelfstandige betekenis en behoeft daarom geen afzonderlijke bespreking. Bewijslevering is verder niet aan de orde.

3.32. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de bestreden beschikking dient te worden vernietigd. Als de in het ongelijk gestelde partij zal Ryanair worden veroordeeld in de proceskosten van de eerste aanleg en het hoger beroep.

4. De beslissing

Het hof:

op het principaal en incidenteel hoger beroep vernietigt de bestreden beschikking; en opnieuw rechtdoende:

veroordeelt Ryanair tot betaling aan [appellante] van een billijke vergoeding ad € 25.000,= bruto;

veroordeelt Ryanair tot betaling aan [appellante] van de wettelijke transitievergoeding ad € 4050,53 bruto;

veroordeelt Ryanair tot betaling aan [appellante] van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging ad € 4944,80 bruto;

veroordeelt Ryanair tot betaling aan [appellante] van het salaris over de periode van 1 juli 2017 tot 25 juli 2017 van € 567,67 bruto;

veroordeelt Ryanair tot betaling aan [appellante] van de wettelijke rente vanaf het tijdstip van opeisbaarheid van de hiervoor genoemde bedragen tot aan de dag der algehele voldoening;

veroordeelt Ryanair in de proceskosten van de eerste aanleg en het hoger beroep, en begroot die kosten tot op heden aan de zijde van [appellante] op € 470,= aan griffierecht en op € 800,= aan salaris advocaat in eerste aanleg en op € 318,= aan griffierecht en op € 4173,= aan salaris advocaat voor het hoger beroep; verklaart voormelde veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad; wijst het meer of anders verzochte af.

NOOT

Het internationaal privaatrecht (IPR) is een bijzonder, en relatief complex, rechtsgebied. Niet alleen op de universiteit wordt dit vak als lastig ervaren, maar ook door professionals wordt er nog wel eens mee geworsteld. In de dagelijkse praktijk, en zeker in de algemene arbeidsrechtpraktijk, speelt het IPR nauwelijks een rol; met veel meer dan het nationale (materiële) recht hoeft de gemiddelde jurist zich amper bezig te houden. Laat staan dat het hoofd moet worden gebroken over de formele rechtsregels die bepalen welk recht van toepassing is en in welke gevallen daarvan kan worden afgeweken. Toch is van belang te weten hoe de formele regels werken, zo bleek maar weer uit dit arrest.

Het is niet ongebruikelijk voor buitenlandse werkgevers om in de arbeidsovereenkomst van Nederlandse werknemers een rechtskeuze voor buitenlands recht op te nemen. Het Nederlandse recht is voor veel buitenlandse partijen nogal onbegrijpelijk, met name op het gebied van werknemersbescherming en ontslag. Door middel van een rechtskeuze proberen deze partijen toepasselijkheid van het Nederlandse recht uit te sluiten of te beperken – of ze denken gewoon eenvoudigweg het recht dat zij het best kennen te kunnen toepassen. Een rechtskeuze heeft echter lang niet altijd het gewenste effect. Sterker nog, in veel gevallen zal de rechtskeuze – althans, in Nederland – überhaupt amper effect hebben. Dat heeft het hof met deze uitspraak opnieuw (zij het impliciet) bevestigd.

In deze zaak betrof het Ryanair, dat in haar arbeidsovereenkomst met de werknemster (naar ik aanneem: standaard) een rechtskeuze had opgenomen voor het Ierse recht. Daarnaast had Ryanair in de arbeidsovereenkomst opgenomen dat het werk van de werknemster geacht werd plaats te vinden in Ierland, aangezien zij aan boord van in Ierland geregistreerde vliegtuigen zou werken. Hoewel de werknemster dus volgens Ryanair 'in Ierland' werkte, had zij wel een standplaats, te weten in Nederland. Nadat Ryanair de standplaats van werknemster eenzijdig had gewijzigd (van Eindhoven naar Dublin) en werknemster weigerde daaraan gevolg te geven, werd werknemster op staande voet ontslagen. Zij startte een procedure bij de kantonrechter te Eindhoven en vocht het ontslag aan. Aan de hand van vrij recente jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie oordeelde de kantonrechter (terecht) dat hij bevoegd was over de zaak te oordelen.¹ Dat de

¹ Zie HvJ EU 14 september 2017, C-168/16 en C-169/16, «JAR» 2017/258 (Ryanair).

werkneemster tegen het uiteindelijke oordeel van de kantonrechter in beroep ging, was overigens geen verrassing. De rechter leek namelijk met de formele regels met betrekking tot het toepasselijke recht iets te kort door de bocht te gaan.

Het recht dat van toepassing is op een 'internationale' arbeidsovereenkomst (waarbij gekozen moet worden uit het recht van verschillende landen), moet worden bepaald aan de hand van de Rome I-verordening.² Deze verordening bepaalt dat de arbeidsovereenkomst primair wordt beheerst door het recht dat partijen hebben gekozen.³ Daarop maakt de verordening echter direct een uitzondering: "Deze keuze mag er evenwel niet toe leiden dat de werknemer de bescherming verliest welke hij geniet op grond van bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken op grond van het recht dat overeenkomstig de leden 2, 3 en 4 van dit artikel toepasselijk zou zijn geweest bij gebreken van een rechtskeuze." De hoofdregel en de uitzondering daarop dragen de rechter op de volgende stappen te zetten bij het bepalen van het recht dat de overeenkomst beheerst:

1. bepaal of partijen een geldige rechtskeuze hebben gedaan, en voor welk recht;
2. bepaal het recht dat van toepassing zou zijn geweest als geen rechtskeuze was gedaan (het 'objectief toepasselijke recht');
3. ga na of het objectief toepasselijke recht bepalingen bevat waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken; en
4. beoordeel of die bepalingen van het objectief toepasselijke recht waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken, de werknemer meer bescherming bieden dan het gekozen recht. Als dat zo is, dan blijven deze beschermende bepalingen gelden, ongeacht de rechtskeuze van partijen.⁴

Hoe de kantonrechter in eerste instantie precies heeft gedacht, zal onduidelijk blijven – maar hij kwam in zijn uitspraak in ieder geval met slechts drie zinnen tot een verrassende, en onjuiste, conclusie: "Het opnemen van een eenzijdig wijzigingsbeding en het beroep dat daarop door Ryanair is gedaan, is niet in strijd met een Nederlandse dwingend rechterlijke bepaling. (sic) Uit artikel 7:613 BW vloeit immers voort dat een werkgever een beroep kan doen op een eenzijdig wijzigingsbeding en dat, in beginsel, van de geldigheid van het beding moet worden uitgegaan. Op de uitzonderingsbepaling van artikel 8 lid 1 Rome I kan dan ook reeds hierom geen beroep worden gedaan."⁵ Waar de kantonrechter echter geheel aan voorbij lijkt te zijn gegaan, is die uitdrukkelijke beschermingsgedachte van de uitzonderingsbepaling. Het enkele feit dat ook het Nederlandse recht de mogelijkheid van een eenzijdig wijzigingsbeding kent, vindt de kantonrechter kennelijk al voldoende. Hij lijkt daarbij niet alleen te miskennen dat de Nederlandse bepaling uit art. 7:613 BW van dwingendrechtelijke aard is (er mag niet bij overeenkomst van worden afgeweken), maar hij gaat er ook aan voorbij dat de Nederlandse bepaling zeer strenge voorwaarden verbindt aan het beroep op het eenzijdige wijzigingsbeding. Immers, alleen bij een "zodanig

zwaarwichtig belang dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken," kan de werkgever een beroep doen op het wijzigingsbeding. Art. 7:613 BW biedt de werkneemster dan ook (veel) meer bescherming dan de Ierse wet kennelijk doet, en dus was dit bij uitstek een bepaling waarop de werkneemster zich kon beroepen, ongeacht de rechtskeuze.⁶

In hoger beroep doorloopt het hof de geëigende stappen; het stelt vast dat weliswaar een rechtskeuze voor Iers recht is gedaan, maar dat het objectief toepasselijke recht het Nederlandse is. Vervolgens stelt het hof zichzelf uitdrukkelijk de vraag of het Nederlandse recht de werkneemster meer bescherming biedt dan het Ierse. Terecht komt het hof tot de conclusie dat dat het geval is; niet alleen biedt art. 7:613 BW meer bescherming dan de Ierse regels, maar ook de Nederlandse regels met betrekking tot ontslag op staande voet (en het vernietigen daarvan) bieden verregaande bescherming. Zeker op dat laatste gebied zijn kennelijk nogal grote verschillen, aangezien de werkneemster haar ontslag op staande voet in Ierland (volgens een door Ryanair overgelegde *legal opinion*) niet rechtstreeks bij de rechter had kunnen aanvechten. Weliswaar gaat het hof niet uitdrukkelijk in op de vraag of de Nederlandse bepalingen dwingendrechtelijk van aard zijn, maar dat is voor de genoemde bepalingen nu eenmaal een gegeven.

Nu het hof vaststelt dat de dwingendrechtelijke en beschermende bepalingen van het Nederlandse recht van toepassing zijn, komt hij voor het eerst toe aan een inhoudelijke toets van de gang van zaken. Het hof toetst de handelwijze van Ryanair dan ook aan art. 7:613 BW en komt tot de conclusie dat Ryanair, gelet op de belangen van de werkneemster, naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid niet had kunnen besluiten tot wijziging van de standplaats zoals zij heeft gedaan. De werkneemster hoefde niet met haar overplaatsing in te stemmen, en dus was haar weigering ook "geenszins een dringende reden voor ontslag".⁷ Ook het feit dat de werkneemster weigerde naar 'investigative meetings' en 'disciplinary hearings' over de ontstane situatie te gaan, levert onvoldoende grond voor ontslag op. De werkneemster heeft recht op de transitievergoeding, een billijke vergoeding van € 25.000,= (conform verzoek), een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en achterstallig loon.

A.M.W. van Vlodrop
Bird & Bird LLP

1247

2 Verordening (EG) nr. 593/2008 van het Europees Parlement en de Raad van 17 juni 2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst (Rome I), *PbEU* 2008, L 177.

3 Art. 8 lid 1 jo. art. 3 lid 1 Rome I.

4 De volgorde van toepasselijk recht kan ook worden omgedraaid; primair wordt de arbeidsovereenkomst beheerst door alle beschermende bepalingen waarvan niet bij overeenkomst kan worden afgeweken, en pas voor het overige geldt het gekozen recht. Zie bijvoorbeeld M. Zilinsky, 'Rome I en arbeidsovereenkomsten', *WPNR* 2009/6824. Dit lijkt mij een nuanceverschil waarop ik verder niet zal ingaan.

5 Rb. Oost-Brabant 4 december 2017, ECLI:NL:RBOBR:2017:6802, r.o. 6.

6 Zie ook E.K.W. van Kampen, 'Internationale rechtsmacht en het toepasselijke recht op internationale arbeidsovereenkomsten in de luchtvaartsector', *TAP* 2018/159.

7 R.o. 3.18.