

RECHTSPRAAK

KLM/werkneemster

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst leidt tot C=2 wegens schending goed werkgeverschap afhandeling discriminatieklacht. Geen victimisatieontslag

Werkneemster (29 jaar) is op 3 maart 2008 bij KLM in dienst getreden in de functie van cabin attendant voor de duur van één jaar. Tijdens een functioneringsgesprek heeft de leidinggevende van werkneemster opgemerkt dat het tijdelijke dienstverband zal worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster heeft tijdens dit gesprek een klacht wegens discriminatie ingediend jegens een co-piloot. Enige tijd later is discussie ontstaan over deze klacht en heeft KLM de toezegging van een vast contract onder voorwaarden gesteld dat werkneemster zich anders zou opstellen met betrekking tot de afhandeling van de klacht. De Commissie Gelijke Behandeling heeft geoordeeld dat in casu sprake is van schending van het victimisatieverbod. Nadat de arbeidsovereenkomst is omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is werkneemster wegens situationele arbeidsongeschiktheid uitgevallen. Kort nadat zij weer aan het werk is gegaan, is zij geschorst wegens ondermijning van het gezag. Thans verzoekt KLM ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Volgens werkneemster is het verzoek in strijd met de Algemene wet gelijke behandeling en dient, in geval van toewijzing, een C=10 te worden toegekend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het verzoek houdt geen verband met een opzegverbod, nu niet is gebleken dat de grondslag van het ontbindingsverzoek is gelegen in het feit dat werkneemster een beroep heeft gedaan op artikel 5 AWGB door een verzoek bij de Commissie Gelijke Behandeling in te dienen. Omdat beide partijen geen vertrouwen hebben in een vruchtbare samenwerking, wordt de arbeidsovereenkomst evenwel ontbonden.

De oorzaak van de verstoorde arbeidsrelatie is gelegen in de wijze waarop KLM de klacht wegens discriminatie heeft afgehandeld. Daarbij heeft KLM zich niet als goed werkgever gedragen, door werkneemster niet goed te informeren over de wijze waarop de klacht verder is afgedaan. Zoals door de Commissie Gelijke Behandeling is geoordeeld heeft KLM ook laakbaar gehandeld door de toezegging aan werkneemster om haar jaarcontract om te zetten in een vast contract om te zetten in een voorwaardelijke verlenging van de arbeidsovereenkomst. Ook dit getuigt niet van goed werkgeverschap, en heeft de arbeidsrelatie verder onder druk gezet. De kantonrechter acht het billijk aan werkneemster een vergoeding van € 4.500 bruto toe te kennen (C=2).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-04-2010

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2010:BM5906

Zaaknummer: 455128/ AO VERZ 10-87

Wetsartikelen: 7:685 BW en 8 AWGB