

RECHTSPRAAK

werkneemster/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.

Afwijzing herroepingsverzoek ontbindingsbeschikking.

Alcoholgebruik door Purser KLM binnen tien uur voor een vlucht.

Geen bedrog door KLM in ontbindingsprocedure

De arbeidsovereenkomst van werkneemster, Purser bij KLM, is wegens een vertrouwensbreuk (zonder toekenning van een vergoeding) ontbonden nadat zij binnen tien uur voorafgaand aan een vlucht alcohol had genuttigd zonder dit te melden. Thans verzoekt werkneemster herroeping van de ontbindingsbeschikking. Zij stelt daartoe dat KLM in de ontbindingsprocedure bedrog heeft gepleegd en stukken heeft achtergehouden, die tot een andere beslissing zouden hebben geleid.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De door werkneemster overgelegde Confidential Text, die door de gezagvoerder is opgesteld, wijkt niet zodanig af van een eerdere vertrouwelijke verklaring van de gezagvoerder. De verklaring van stewardess X werpt ook geen nieuw licht op de zaak.

Werkneemster stelt dat het gesprek kort voor vertrek in de lobby feitelijk alleen draaide om het alcoholgebruik van collega A en dat haar alcoholgebruik niet ter discussie stond. Evenwel gaat werkneemster er hierbij aan voorbij dat uit de door haarzelf en de door de gezagvoerder afgelegde verklaringen is komen vast te staan dat nog voor het vertrek in de lobby tussen hen (tevens) ter sprake is gekomen dat X aan Y had gemeld dat ook anderen alcoholhoudende drank hadden genomen en dat zij, werkneemster, toen aan de gezagvoerder heeft gezegd, naar zij eenduidig heeft verklaard, dat zij zeker wist dat zij aan de goede kant van de 10 uursgrens zaten. Op dát moment was het dus wél een issue of werkneemster (ook) zelf alcoholhoudende drank had genuttigd en zo ja, wanneer precies. Uit niets blijkt dat de gezagvoerder voor vertrek (niettemin) wist dat werkneemster binnen de 10 uursgrens bier had gedronken en dat een blaastest (derhalve) geïndiceerd was. Ook overigens is niet gebleken van feiten die de slotsom wettigen dat KLM de intentie heeft gehad werkneemster te belasten om de gezagvoerder te beschermen. Deze verwijten zijn dus ten onrechte aan het adres van KLM gericht.

Nagenoeg alle overige verwijten komen er in de kern op neer dat KLM in de ontbindingsprocedure ook daarom bedrog heeft gepleegd omdat zij in die procedure ten onrechte heeft voorgewend dat zij inzake alcoholgebruik door personeel een eenduidig beleid

voert en dat iedere schending van de 10 uursgrens dan ook zonder meer aanleiding vormt voor ontslag. Deze verwijten missen feitelijke grondslag, nu KLM bij herhaling heeft betoogd en ook aannemelijk heeft gemaakt dat de enkele overtreding van de 10 uursgrens door werkneemster in de gegeven omstandigheden niet reeds de grond heeft gevormd om ontbinding van haar dienstverband te verzoeken, maar dat daarvoor in dezen een samenstel van omstandigheden bepalend is geweest, waaronder de wijze waarop werkneemster in haar hoedanigheid van Purser met de situatie is omgegaan vanaf het moment waarop haar duidelijk werd dat X door Y op overtreding van de 10 uursgrens was betrapt en aan Y had gemeld dat zij ook anderen met alcoholhoudende drank aan tafel had zien zitten. Volgt afwijzing van het verzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 04-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2013:BZo469

Zaaknummer: 577391/ EJ VERZ 12-247

Rechters: D.P. Ruitinga

Advocaten: W. van der Meer de Walcheren en N. Kampert

Wetsartikelen: 7:685 BW en 382 Rv