

RECHTSPRAAK

Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V./werknemer

Fout ten aanzien van gebruik KLM-voertuig door werknemer vormt geen redelijke grond voor ontbinding arbeidsovereenkomst. Geen controle- en handhavingssysteem voor het gebruik van KLM-voertuigen.

Werknemer is in dienst van KLM. Op de arbeidsovereenkomst is de cao voor KLM-grondpersoneel van toepassing. KLM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens verwijtbaar handelen door werknemer en een verstoorde arbeidsrelatie (art. 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW). Ter onderbouwing daarvan heeft KLM naar voren gebracht dat werknemer oneigenlijk gebruik heeft gemaakt van een KLM-voertuig. KLM-voertuigen zijn alleen bedoeld voor gebruik op de locatie Schiphol en incidenteel zakelijk gebruik buiten Schiphol. Een werknemer dient toestemming te hebben van een leidinggevende voor het gebruik van het voertuig. Als deze toestemming is verkregen mag de werknemer het voertuig intern bij KLM op naam laten zetten. Werknemer had geen toestemming. Op grond van hetgeen is neergelegd in de cao, de gedragscode en de binnen KLM geldende procedures voor het gebruik van dienstvoertuigen wist werknemer dat hij het voertuig oneigenlijk gebruikte. Voorts levert het gebruik maken van brandstof van KLM voor privédoeleinden diefstal op. Het verweer van werknemer strekt tot afwijzing van het verzoek.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Van een redelijke grond voor ontbinding als bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onderdeel e en g BW is geen sprake. Vast staat dat werknemer het voertuig heeft gebruikt voor bezoek aan een zieke werknemer en voor het halen en brengen van een zieke werknemer. Ook staat vast dat hij de auto voor woon-werkverkeer ter beschikking heeft gesteld aan een medewerker. Verder staat vast dat hij het voertuig zelf voor woon-werkverkeer heeft gebruikt, terwijl hij daarnaast een reiskostenvergoeding ontving van KLM. Werknemer heeft een fout gemaakt door op deze wijze van het voertuig gebruik te maken. Deze fout is echter niet zo ernstig, dat deze moet worden aangemerkt als verwijtbaar handelen of nalaten. Daarbij is van belang dat de door KLM gestelde procedure voor het gebruik van dienstvoertuigen binnen KLM niet schriftelijk is vastgelegd. De stelling dat iedereen binnen KLM van de regels omtrent het gebruik op de hoogte was, heeft KLM niet nader onderbouwd. Hetgeen is neergelegd in de cao en de gedragscode is niet meer dan een algemene regel. Voorts was het gebruik van het voertuig door KLM zichtbaar door het automatische tankregistratiesysteem. De kantonrechter leidt hieruit af dat werknemer nooit de intentie

heeft gehad op heimelijke wijze gebruik te maken van het voertuig. KLM beschikt niet over een controle- en handhavingssysteem voor het gebruik van KLM-voertuigen. Werknemer is hierdoor niet eerder op zijn handelingen aangesproken. Daarnaast weegt mee dat werknemer ruim 33 jaar bij KLM in dienst is, altijd goed heeft gefunctioneerd en direct openheid van zaken heeft gegeven. De stelling dat de arbeidsverhouding is verstoord, hangt direct samen met het standpunt van KLM dat werknemer zich verwijtbaar heeft gedragen. Nu geen sprake is van verwijtbaar gedrag, is er ook geen grond voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 30-10-2015

Zaaknummer: 4411687 \ AO VERZ 15-245 en 4470999 AO VERZ 15-264