

RECHTSPRAAK

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V./werknemer

Vanwege verdenking van strafbare feiten is Schipholpas ingenomen, waardoor werknemer zijn eigen functie (voorlopig) niet meer kan uitoefenen. Ontbinding op basis van h-grond. Niet werken hangende de duur van de ontbindingsprocedure komt voor rekening en risico van KLM, omdat werknemer geen tijdelijk vervangend werk is aangeboden.

Werknemer is op 1 maart 2005 in dienst getreden bij KLM in de functie van Teamlid Bagage T26. Om zijn functie te kunnen uitoefenen moet werknemer beschikken over een zogeheten Schipholpas, die wordt uitgegeven door de exploitant van Luchthaven Schiphol, AAS (Amsterdam Airport Schiphol). Op 21 april 2015 is werknemer in hechtenis genomen op verdenking van strafbare feiten. Deze verdenking heeft geleid tot intrekking van de Schipholpas van werknemer. Op 24 april 2015 is werknemer weer vrijgelaten. AAS heeft de Schipholpas van werknemer met ingang van 7 mei 2015 geblokkeerd. AAS heeft aan KLM laten weten dat gedurende het strafrechtelijke onderzoek geen nieuwe Schipholpas aan werknemer verstrekt zal worden. KLM heeft de salarisbetaling van werknemer met ingang van 22 april 2015 stopgezet. KLM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, primair op grond van artikel 7:671b jo. artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voldoende aannemelijk is dat KLM noch op de inname, noch op het opnieuw verstrekken van een Schipholpas invloed kan uitoefenen. Deze inname van de pas heeft plaatsgevonden in verband met gedragingen van werknemer, die, ook indien hij niet verwijtbaar heeft gehandeld, wel in zijn risicosfeer liggen. Nu werknemer zijn eigen functie (althans voorlopig) niet meer kan uitoefenen, rest de vraag – in het kader van de toetsing binnen artikel 7:669 lid 3 onderdeel h BW – of van KLM verwacht kon en mocht worden om werknemer te werk te stellen in een andere, vervangende functie. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet van KLM verwacht kan worden voor een periode van lange duur waarbij in het geheel geen uitzicht bestaat op de termijn waarbinnen het strafrechtelijk onderzoek zal worden afgerond, en wat het vervolg zal zijn. Daarbij komt dat ter zitting voldoende aannemelijk is geworden dat er geen passende functies zijn die werknemer – structureel en langdurig – zou kunnen vervullen buiten het beveiligd gebied. Evenmin kan en mag van KLM verwacht worden dat zij de eigen functie van werknemer voor hem beschikbaar houdt gedurende de gehele periode van het strafrechtelijk onderzoek en de

eventueel daaropvolgende procedure(s). KLM voert terecht aan dat ook wanneer zij werknemer niet tewerkstelt en hem geen salaris betaalt, zij bij handhaving van het dienstverband de functie van werknemer niet opnieuw en structureel kan invullen. Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen. In beginsel zou de arbeidsovereenkomst met toepassing van artikel 7:671b lid 8 onderdeel a BW jo. artikel 7:672 lid 2 BW ontbonden moeten worden met ingang van 1 januari 2016. De kantonrechter ziet in alle omstandigheden van het geval waaronder het feit dat werknemer reeds vanaf eind april 2015 feitelijk geen werkzaamheden meer verricht, aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden met ingang van 1 december 2015.

In de zaak van het tegenverzoek heeft werknemer om wedertewerkstelling verzocht. Dit verzoek wordt afgewezen. Voor zover werknemer heeft verzocht de ontbinding voorwaardelijk uit te spreken, namelijk onder de voorwaarde dat ‘werknemer alsnog schuldig zal blijken te zijn aan het hem ten laste gelegde’ wordt ook dit verzoek afgewezen. De redenen hiervoor zijn reeds uiteengezet. Van KLM kan niet verwacht worden dat het al dan niet voortbestaan van de arbeidsovereenkomst langdurig ongewis blijft. Dit is overigens ook niet in het belang van werknemer. KLM wordt veroordeeld tot betaling van de transitievergoeding van € 8.661 bruto. Ten aanzien van de vordering tot door betaling van salaris wordt het volgende overwogen. Werknemer heeft zich met ingang van 7 mei 2015 beschikbaar gehouden om arbeid te verrichten, waarbij hij uitdrukkelijk ook heeft aangeboden om andere dan zijn eigen arbeid te verrichten. KLM heeft van dit aanbod geen gebruik gemaakt en de salarisbetaling gestaakt, stellende dat het niet kunnen verrichten van arbeid voor rekening en risico van werknemer komt. Dit is juist ten aanzien van het niet kunnen verrichten van de *eigen* arbeid, waarvoor immers een Schipholpas nodig is. KLM heeft echter niet gesteld of aannemelijk gemaakt dat ook *hangende de duur van de ontbindingsprocedure* niet van haar gevergd had kunnen worden om werknemer *tijdelijk vervangend werk* aan te bieden. Dat werknemer vanaf 7 mei 2015 tot de datum van ontbinding van zijn arbeidsovereenkomst niet heeft gewerkt, behoort voor rekening en risico van KLM te komen. De loonvordering wordt toegewezen over de periode 7 mei 2015 tot 1 december 2015 (zijnde de ontbindingsdatum).

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 06-11-2015

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2015:12178

Zaaknummer: 4417984 / AO VERZ 15-247

Rechters: T.S. Pieters

Advocaten: N.P. van Tekelenburg en K Boukema

Wetsartikelen: 7:628 BW, 7:669 lid 3 onderdeel h BW en 7:671b BW