

RECHTSPRAAK

werknemster/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.

Vernietiging ontslag op staande voet cabin attendant. Werkgever heeft niet consequent gehandhaafd, hanteert apart sanctiebeleid en heeft niet aannemelijk gemaakt dat werknemster controlevoorschriften bij ziekte niet heeft nageleefd. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek (e- en g-grond) afgewezen.

Feiten

Werknemeester is in 2011 in dienst getreden bij KLM. Zij vervult de functie van cabin attendant. Op de arbeidsovereenkomst is de CAO voor KLM Cabinepersoneel (hierna: de cao) van toepassing. Op 1 juli 2015 heeft werknemeester aan KLM gemeld dat zij nevenactiviteiten verricht bij het bedrijf Forever Living Products (hierna: FLP). In september 2015 heeft KLM werknemeester aangesproken op het feit dat zij een 'blog' bijhield op de website 'Reizen door de wolken'. Zij is gewaarschuwd dat zij daarmee in strijd met de KLM-gedragsregels en de cao handelde, nu de inhoud van de blog terug te voeren was op haar werkzaamheden bij KLM. Vanaf medio juli 2016 heeft KLM onderzoek gedaan naar nevenwerkzaamheden van werknemers bij FLP. Tijdens een gesprek op 1 september 2016 is werknemeester op staande voet ontslagen. Werknemeester verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. KLM verzoekt de kantonrechter voorwaardelijk om de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen/nalaten, subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Eerste verwijt KLM: vermenging belangen KLM en werknemeester

Voor de beoordeling van het ontslag op staande voet worden de redenen die in de ontslagbrief zijn genoemd als uitgangspunt genomen. Het eerste verwijt heeft betrekking op de vermenging van de belangen van KLM met privé- en zakelijke belangen door werknemeester. Op enkele van de door KLM overgelegde screenshots van filmpjes en foto's, is werknemeester te zien in uniform. Naar het oordeel van de kantonrechter is daarmee onvoldoende aangetoond dat werknemeester deze filmpjes en foto's doelbewust heeft ingezet voor werkzaamheden voor FLP. Dat de goede naam van KLM is geschaad door gedragingen van werknemeester, is niet aangetoond. Van reclame voor producten of doelstellingen, waarbij op

enigerlei wijze verband is gelegd met KLM of de dienstbetrekking van werkneemster met KLM, is onvoldoende gebleken. Werkneemster heeft tal van foto's overgelegd die op het internet circuleren, van collega's die in KLM-uniform te zien zijn. Het beleid dat KLM stelt te voeren, wordt daarmee op grote schaal overtreden en kennelijk niet consequent gehandhaafd. Dit leidt tot onduidelijkheid voor de medewerkers. Een eventuele overtreding van dit beleid kan werkneemster daarom niet voldoende ernstig worden verweten en is geen grond voor een ontslag op staande voet.

Tweede verwijt KLM: gebruikmaking van IPB-faciliteiten voor FLP

Het tweede verwijt heeft betrekking op het gebruik maken van IPB-faciliteiten voor FLP-werkzaamheden, meer specifiek voor een reis naar Johannesburg die werkneemster in april 2016 heeft gemaakt. Werkneemster heeft daar tegen ingebracht dat zij voor deze reis juist een stoel geboekt had met 20% korting, omdat zij ervan uitging dat dit niet onder de IPB-faciliteiten viel. De kantonrechter constateert dat de IPB-brochure de mogelijkheid vermeldt van het boeken van een vlucht tegen 20% korting op de ticketprijs die KLM in de markt aanbiedt. Uit de opzet van de brochure, waarin de IPB-tickets in paragraaf 2 apart worden behandeld, is niet aanstonds duidelijk dat voor het boeken van een ticket met 20% korting dezelfde regels gelden als voor de IPB-tickets. Daar komt bij dat de KLM voor overtreding van de IPB-regels een apart sanctiebeleid kent: ontzegging van de faciliteiten voor een nader te bepalen periode. Als al zou moeten worden vastgesteld dat werkneemster de regels voor de IPB-faciliteiten heeft overtreden, dan levert deze overtreding niet een dringende reden op voor ontslag op staande voet.

Derde verwijt KLM: overtreding controlevoorschriften bij ziekte

Ten slotte verwijt KLM werkneemster dat zij de controlevoorschriften bij ziekte heeft overtreden. Vergelijking van de perioden waarin werkneemster ziek was met berichten die zij in die dagen plaatste op Facebook, laat volgens KLM zien dat werkneemster andere activiteiten verrichtte, waaronder werkzaamheden voor FLP. Hoewel KLM stelt grote twijfels te hebben over de arbeidsongeschiktheid van werkneemster op bepaalde data, heeft zij in het licht van hetgeen werkneemster daartegen heeft aangevoerd, onvoldoende onderbouwd dat zij op deze data niet ziek was en in staat was om voor KLM te werken. Sinds de ziekmeldingen in september en november 2014 zijn twee jaren verstreken, waarin KLM geen moment heeft getwijfeld over de vraag of werkneemster destijds ziek was. Kennelijk is zij hieraan pas door het onderzoek naar FLP-werkzaamheden van KLM-medewerkers, waarbij zij Facebook-pagina's van werkneemster heeft onderzocht, gaan twijfelen. Overigens trekt KLM niet zozeer de neusontsteking en de operatie aan de neusholtes in twijfel, maar is haar stelling dat werkneemster zich een dag te laat beter en een dag te vroeg ziek heeft gemeld. Gelet hierop en gezien het tijdsverloop nadien is dit verwijt – zelfs al zou dit vast komen te staan – onvoldoende reden voor een ontslag op staande voet.

Vernietiging ontslag op staande voet

Gezien het voorgaande is de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig, zodat

het verzoek van werknemster tot vernietiging van die opzegging wordt toegewezen. Daardoor duurt de arbeidsovereenkomst voort en heeft werknemster recht op loon en tewerkstelling.

Voorwaardelijk verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst

Omdat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is verleend en het dienstverband met werknemster is blijven bestaan, is voldaan aan de voorwaarde voor de beoordeling van het ontbindingsverzoek van KLM. Voor zover werknemster al iets kan worden verweten omtrent haar omgang met sociale media, had KLM een andere wijze van corrigeren kunnen kiezen, die voor werknemster – die kostwinner is en een vlekkeloos arbeidsverleden heeft bij KLM – minder ingrijpend is. De aangevoerde e-grond kan daarom niet tot ontbinding leiden. Subsidiair voert KLM aan dat haar vertrouwen in werknemster ernstig is beschadigd. De redenen waarom dit vertrouwen is beschadigd, zijn voor het merendeel dezelfde als de redenen die KLM primair heeft aangevoerd en waarvan is geoordeeld dat die werknemster niet kunnen worden verweten. Dat het beschadigde vertrouwen onherstelbaar is, is onvoldoende gebleken. Werknemster heeft er door indiening van haar verzoek blijk van gegeven dat zij ondanks alles graag bij KLM wil blijven werken. Van KLM als grote werkgever mag worden verwacht dat zij zich inspant om het wederzijdse vertrouwen te herstellen. Ook deze grond leidt niet tot toewijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:321

Zaaknummer: EA VERZ 16-1317

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: B.E.J.M. Tomlow en C. Nekeman

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW