

RECHTSPRAAK

werkneemster/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.

Ontslag op staande voet stewardess vanwege patstelling over arbeids(on)geschiktheid niet rechtsgeldig. Aerotoxic syndrome. Ontbinding wegens verwijtbaar (maar niet ernstig verwijtbaar) handelen.

Feiten

Werkneemster is in 2008 bij KLM in dienst getreden als stewardess. In 2012 en 2013 heeft werkneemster zich diverse keren ziek gemeld. In april 2015 heeft het UWV KLM een loonsanctie opgelegd. Bij besluit van 8 juni 2016 is de WIA-uitkering van werkneemster afgewezen. Op 16 juni 2016 heeft KLM een loonstop aangekondigd, als werkneemster weigert het werk te hervatten. Bij brief van haar gemachtigde van 20 juni 2016 heeft werkneemster KLM op grond van artikel 7:658 en artikel 7:611 BW aansprakelijk gesteld voor schade die zij stelt te lijden vanwege de blootstelling aan gevaarlijke stoffen tijdens haar werk als stewardess. Voorts meldt zij in die brief dat het voor haar niet mogelijk is haar werk te hervatten zolang er geen duidelijkheid is over de blootstelling aan giftige stoffen tijdens het werk. Op 30 augustus 2016 heeft werkneemster zich wederom ziek gemeld, waarna zij op 13 september 2016 de bedrijfsarts heeft bezocht. In de terugkoppeling van de bedrijfsarts is vermeld dat er geen sprake is van nieuwe klachten en dat haar medische situatie ongewijzigd is. Op 27 september 2016 is werkneemster op staande voet ontslagen. In de brief is vermeld dat KLM van mening is dat werkneemster de opstart in eigen werk ten onrechte ondanks het oordeel van het UWV, de loonstopzetting, het recente oordeel van de bedrijfsarts en haar daarop volgende oproep – blijft traineren en dat voor KLM de maat vol is. Werkneemster verzoekt primair vernietiging van het ontslag op staande voet. KLM voert verweer en heeft een voorwaardelijk ontbindingsverzoek (primair op basis van de e-grond) ingediend.

Oordeel

Aerotoxic syndrome

Tussen partijen is niet in geschil dat het aerotoxic syndrome, waaraan werkneemster stelt sinds 2011 te lijden, op dit moment (nog) geen erkende beroepsziekte is en dat die diagnose (of enige andere diagnose) ook niet bij haar gesteld is. Uit het eind 2013 door TNO uitgebrachte onderzoeksrapport blijkt volgens KLM dat [gevaarlijke stoffen] niet of in

verwaarloosbare hoeveelheden zijn vastgesteld en ver beneden de te hanteren grenswaarden blijven. KLM erkent evenwel dat er wereldwijd nog wel aanleiding wordt gezien verder onderzoek te verrichten naar de aanwezigheid van gevaarlijke stoffen in vliegtuigcabines. Zij heeft in dit verband ter zitting verklaard dat EASA, het Europees Agentschap voor de Veiligheid van de Luchtvaart, opdracht heeft gegeven tot het verrichten van een breder onderzoek maar dat dit een langjarig onderzoek betreft, waarvan de resultaten niet binnen een jaar bekend zullen zijn. Werkneemster heeft dit niet betwist. Zij bepleit echter dat er steeds meer wetenschappelijk bewijs voor het syndroom bestaat en heeft daartoe diverse artikelen en onderzoeken overgelegd, welke KLM op haar beurt – eveneens aan de hand van meerdere artikelen – heeft weersproken. Het arbeidsgeschil tussen partijen dient tegen deze achtergrond te worden beoordeeld. De kantonrechter merkt daarover op voorhand op dat zij van de stand van de medische wetenschap, zoals die nu is, dient uit te gaan en niet op de resultaten van een nog (lang) lopend onderzoek vooruit kan lopen.

Ontslag op staande voet niet rechtsgeldig

Het ontslag op staande voet is niet rechtsgeldig. Daartoe wordt overwogen dat de reden voor het ontslag op staande voet is gelegen in de patstelling die tussen partijen is ontstaan over de vraag of werkneemster nu wel of niet arbeidsgeschikt is, nadat het UWV op 16 april 2015 heeft besloten KLM een loonsanctie op te leggen. Nog daargelaten dat het de vraag is of aan de in artikel 7:677 lid 1 BW gestelde eis van onverwijldheid is voldaan omdat de patstelling reeds op 30 juni 2016 bestond en KLM werkneemster eerst op 27 september 2016 heeft ontslagen, is de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. KLM wist vanaf 1 juli 2016 waar zij aan toe was, namelijk dat werkneemster ondanks het oordeel van het UWV, daartoe gesteund door het KLM bekende advies van A, niet bereid was haar werk als stewardess te hervatten. Desondanks en derhalve tegen beter weten in heeft zij werkneemster daartoe toch opgeroepen en haar vervolgens, toen zij niet verscheen, op staande voet ontslagen. Daarmee is niet voldaan aan de vereiste dringendheid van de dringende reden.

Ontbinding e-grond

Van KLM kan na ruim drie jaar loondoorbetaling waar wel enige, maar geenszins een volledige, arbeidsprestatie van werkneemster tegenover heeft gestaan, terwijl daarvoor – gelet op de nog lang lopende onderzoeken – voorlopig geen oplossing in zicht is, niet geveegd worden dat zij de arbeidsovereenkomst laat voortduren. De ontbinding zal op de primair aangevoerde e-grond worden uitgesproken omdat sprake is van verwijtbaar handelen van werkneemster. Gelet op alle oordelen van het UWV kon werkneemster in de gegeven omstandigheden niet weigeren haar werk als stewardess na ruim drie jaar ziekte te hervatten.

Transitievergoeding

Werkneemster heeft haar verzoek tot toekenning van een transitievergoeding subsidiair gedaan, voor het geval de arbeidsovereenkomst wel zou zijn geëindigd door het ontslag op staande voet. Aan die voorwaarde is niet voldaan. KLM heeft verweer gevoerd tegen de

verzochte transitievergoeding, daartoe stellend dat werknemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, zodat zij de transitievergoeding conform artikel 7:673 lid 6 onderdeel c BW niet verschuldigd is. Alhoewel de kantonrechter KLM – nu dit niet is verzocht – niet kan veroordelen tot betaling van de transitievergoeding, waarvan de hoogte onbetwist € 7861 bruto bedraagt, zal de kantonrechter toch een oordeel geven over de vraag of werknemster ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Dit is op grond van artikel 7:671b lid 8 BW mede van belang voor het vaststellen van de datum van de ontbinding. De kantonrechter is van oordeel dat werknemster verwijtbaar, maar niet ernstig verwijtbaar, heeft gehandeld. Gelet op de parlementaire geschiedenis bij de WWZ ligt de lat hoog voor de vaststelling dat een werknemer ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Werknemster kon redelijkerwijs niet afgaan op het van alle andere medici afwijkende oordeel van A dat zij arbeidsongeschikt was. Om die reden wordt zij verantwoordelijk gehouden voor het laten voortduren van de tussen partijen bestaande patstelling. Aan de andere kant moet worden aangenomen dat werknemster handelde uit angst en bezorgdheid voor haar eigen gezondheid. Om die reden is geen sprake van ernstige verwijtbaarheid.

Geen recht op loon na 1 juli 2016

De vordering tot betaling van het loon na 1 juli 2016 wordt afgewezen. Op grond van alle oordelen van het UWV en de bedrijfsarts, waar het advies van A niet tegen opweegt, moet het ervoor worden gehouden dat werknemster na 1 juli 2016 niet langer arbeidsongeschikt was. Het niet werken komt op grond van artikel 7:628 BW voor rekening van werknemster.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 08-02-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:706

Zaaknummer: 5545046 EA VERZ 16-1454

Rechters: F.J. van de Poel

Advocaten: S.D. Bakker, R.X. Lauxtermann en M.C.J. van Ruiswijk

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