

RECHTSPRAAK

Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V./werknemer

Werknemer heeft opnieuw de voorschriften en gedragsregels overtreden, wetende welke gevolgen dit zou hebben. Werknemer heeft daarmee verwijtbaar gehandeld. Ontbinding op de e-grond.

Feiten

Werknemer is op 1 januari 1996 in dienst getreden bij KLM. De laatste functie die werknemer vervulde, is die van Animal Attendant. Naast een animal attendant gaat er tijdens de vlucht vaak een groom (paardenverzorger) mee. Deze grooms worden ingehuurd door de klant van KLM. Bij brief van 4 april 2016 is werknemer een disciplinaire maatregel (berisping) opgelegd naar aanleiding van gedrag en taalgebruik naar twee vrouwelijke uitzendkrachten. Op 15 juli 2016 heeft de leidinggevende van werknemer hem aangesproken op zijn manier van aanspreken van uitzendkrachten. Op donderdag 18 januari 2018 heeft werknemer met een groom van groomleverancier A een paardentransport voor HSI uitgevoerd. Werknemer heeft bij HSI geklaagd over de groom en aangegeven dat hij haar nog niet voor een cavia zou laten zorgen. De groom heeft zich bij groomleverancier A beklagd over het gedrag van werknemer. HSI en groomleverancier A hebben zich bij KLM beklagd over werknemer. Werknemer is op 6 februari 2018 in een gesprek geconfronteerd met deze klachten. Op 20 februari 2018 heeft een vervolggeregeld gesprek plaatsgevonden met werknemer. Na schorsing van het gesprek is werknemer te kennen gegeven dat KLM geen heil meer ziet in voortzetting van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft zich op 6 februari 2018 ziek gemeld en is thans nog arbeidsongeschikt. KLM verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e- dan wel g-grond.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter leveren de door KLM in dat verband naar voren gebrachte feiten en omstandigheden een redelijke grond voor ontbinding op, een e-grond. KLM heeft werknemer bij brief van 4 april 2016 de disciplinaire maatregel van berisping opgelegd. KLM heeft werknemer hierbij gemeld dat hij de brief als een laatste waarschuwing diende te zien en heeft hem gewezen op de gevolgen als hij wederom in strijd met de voorschriften en gedragsregels zou handelen. Werknemer heeft gezien de inhoud van de berichten en de partijen naar wie de berichten zijn gestuurd, opnieuw de voorschriften en gedragsregels overtreden, wetende welke gevolgen dit zou hebben. Werknemer heeft daarmee

naar het oordeel van de kantonrechter verwijtbaar gehandeld, zodanig dat van KLM in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Dat werknemer de gedragscode niet kende is niet gebleken. Nog daargelaten dat de gedragscode in de arbeidsovereenkomst is geïncorporeerd, is werknemer bij het opleggen van de maatregel van berisping in 2016 en in het gesprek daaraan voorafgaand uitdrukkelijk gewezen op de voorschriften en gedragsregels en de gevolgen die overtreding van deze regels tot gevolg zouden hebben. De kantonrechter volgt werknemer verder niet in zijn stelling dat KLM een incident opblaast tot ongekennde proporties. Het uitmaken van de groom voor 'klotewijf' moet immers zonder meer als ontoelaatbaar worden aangemerkt. Gelet op de berisping vanwege het gebruik van het woord 'kuthoeren' had werknemer ook zonder meer duidelijk moeten zijn dat het voor KLM ontoelaatbaar was om een groom als 'klotewijf' aan te duiden. Zijn mededeling ter zitting dat het dierenhotel een aparte club is met een eigen bedrijfscultuur, illustreert naar het oordeel van de kantonrechter dat werknemer zich buiten de organisatie plaatst, waarmee hij de suggestie wekt dat hij niet onder de norm van de KLM valt of wenst te vallen. Deze houding in het licht van de eerdere berisping maakt dat niet te verwachten valt dat in werknemers gedrag verandering zal komen. De kantonrechter is van oordeel dat het verwijtbaar handelen van werknemer niet ernstig verwijtbaar is zodat KLM een transitievergoeding aan werknemer is verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 25-06-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:5332

Zaaknummer: 6764440 \ AO VERZ 18-49

Rechters: M.Y.H.G. Erkens

Advocaten: N. Kampert en B.J.P. Komen

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 6 BW, 7:671b lid 8, onderdeel c BW, 7:673 BW en 7:686a lid 1 BW