

RECHTSPRAAK

Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V./werknemer

Co-piloot die tijdens vijfdaagse vlucht bier en wodka nuttigt en bij wie daardoor tijdens diensttijd een te hoog alcoholpromillage wordt geconstateerd handelt ernstig verwijtbaar. Ontbinding (e-grond), zonder toekenning transitievergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 3 februari 2014 als vlieger in dienst van KLM. Sinds 19 december 2017 is werknemer werkzaam als First Officer (co-piloot). Eind mei 2018 stond werknemer met drie andere bemanningsleden ingedeeld op een vijfdaagse vlucht. In de nacht van 24 op 25 mei 2018 hebben de vier bemanningsleden bier en wodka genuttigd. De volgende dag begon de dienst van de bemanning om 13.25 uur. Tijdens een alcoholcontrole wees de ademtest van werknemer erop dat zijn alcoholpromillage boven de toegestane 0,2 lag. Diezelfde dag is bij werknemer om 14.23 uur bloed afgenomen. Uit dit onderzoek bleek dat sprake was van 0,35 mg alcohol per milliliter bloed. Op 1 juni 2018 heeft werknemer zich ziek gemeld vanwege aan het voorval gerelateerde spannings- en concentratieklachten. KLM verzoekt thans de arbeidsovereenkomst te ontbinden vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer.

Oordeel

Opzegverbod bij ziekte

De kantonrechter stelt vast dat uit het oordeel van de bedrijfsarts volgt dat de ziekmelding samenhangt met spanningsklachten en verminderde concentratie, veroorzaakt door het voorval op 25 mei 2018. In zoverre staat de ziekte van werknemer niet in verband met het ontbindingsverzoek van KLM, dat juist op dat voorval en het toen gemeten alcoholpromillage is gebaseerd. Dit is alleen anders indien aan de arbeidsongeschiktheid van werknemer – onderliggend – mede ten grondslag ligt dat hij al langer lijdt aan een ziekte in de vorm van een alcoholverslaving. Dat dit het geval is, is evenwel niet komen vast te staan. Zowel een ingeschakelde psychiater als een verslavingsarts is na medisch onderzoek tot het oordeel gekomen dat bij werknemer geen sprake is van een verslaving. Beide artsen komen niet verder dan de conclusie dat sprake is van 'binge drinking', hetgeen weliswaar 'de opmaat' voor een verslaving is, maar dat zelf (nog) niet is.

(Ernstig) verwijtbaar handelen

De kantonrechter overweegt dat het maximaal toegestane alcoholpromillage wettelijk is geregeld. Aan die wettelijke en ook internationaal gehandhaafde norm had werknemer zich, naar hij wist, strikt te houden. Dat de toepasselijke cao in dat kader ook de zogenoemde 10 uurs- en 24-uursregel stelt, maakt de wettelijke norm niet minder helder of dwingend. Een vlieger die voorafgaand aan een vlucht drinkt, heeft zich te realiseren dat hij de kans loopt zich aan een alcoholcontrole te moeten onderwerpen. Als zo'n controle negatief voor hem uitvalt, kan hij zich niet verontschuldigen met een beroep op de omstandigheid dat hij 10 uur voorafgaand aan de dienst niet heeft gedronken en dat in de 24 uur voorafgaand aan de dienst geen sprake is geweest van overmatig alcoholgebruik. Voorts heeft KLM volgens werknemer te snel naar het middel van ontslag gegrepen. Volgens hem is sprake geweest van een 'eenmalige uitglijder'. Hierin volgt de kantonrechter werknemer niet. Wanneer een eenmalige overschrijding van het maximaal toegestane alcoholpromillage zulke grote schade tot gevolg kan hebben als dat in het vliegverkeer het geval is, hoeft ook een enkele misstap niet te worden geduld. Ook de omstandigheid dat de captain zelf wél 'schoon' had geblazen, maakt niet dat de vliegveiligheid niet in het geding was. Ook de co-piloot heeft immers een belangrijke rol en verantwoordelijkheid met het oog op de veiligheid van bemanning en passagiers. Werknemer voert nog aan dat het alcoholgebruik in de nacht van 24 op 25 mei 2018 voortkwam uit de hoge werkdruk bij KLM. De kantonrechter volgt werknemer in dit standpunt niet. Nog daargelaten dat voor een onderzoek naar de werkdruk bij KLM in dit geding onvoldoende aanleiding bestaat, heeft werknemer hier nimmer signalen over afgegeven en juist dan had het voor de hand gelegen de tijd gelegen tussen twee vluchten te gebruiken om uit te rusten. Al met al komt de kantonrechter tot het oordeel dat werknemer verwijtbaar, en wel ernstig verwijtbaar, heeft gehandeld. Ontbinding, zonder toekenning van de transitievergoeding, volgt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-10-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:5099

Zaaknummer: 7149041 UE VERZ 18-310 LH/1040

Rechters: J.O. Zuurmond

Advocaten: N. Kampert en J.W. Stam