

RECHTSPRAAK

Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V./werkneemster

Ontbinding arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Geen sprake van ernstig verwijtbaar handelen. Afbreken van mediation door KLM kan op zichzelf niet als ernstig verwijtbaar handelen worden aangemerkt, temeer omdat KLM heeft geopperd een nieuwe mediator te benaderen. Geen billijke vergoeding.

Feiten

Werkneemster is op 1 oktober 1979 in dienst getreden bij KLM. Werkneemster heeft per e-mail tegenover KLM en het VIP Centre (opdrachtgever van KLM) haar ongenoegen geuit over klanten die zij de afgelopen jaren als VIP heeft moeten begeleiden. KLM is vervolgens door de manager van het VIP Centre aangesproken op de inhoud van de e-mail. Naar aanleiding van de e-mail en de klacht van VIP Centre vindt er op 29 mei 2017 een gesprek plaats met werkneemster. Op 6 juni 2017 heeft er opnieuw een gesprek plaatsgevonden, omdat KLM opnieuw een klacht ontving van VIP Centre. Werkneemster was te laat aanwezig, waardoor een tijdige afhandeling van de komst van een VIP passagier in gevaar dreigde te komen. Werkneemster heeft een officiële waarschuwing ontvangen van KLM. Werkneemster heeft zich op 17 augustus 2017 ziek gemeld en is op 29 augustus 2017 naar de bedrijfsarts geweest die aan KLM heeft teruggekoppeld dat werkneemster een 'schurende arbeidsverhouding' ervaart die haar gezondheid beïnvloedt. De bedrijfsarts heeft geadviseerd in gesprek te gaan. Werkneemster is uitgenodigd voor een gesprek, waarin enkele concrete afspraken zijn gemaakt, zoals onder andere dat er zo min mogelijk mailcontact zou plaatsvinden, maar dat zaken bij voorkeur moesten worden besproken door persoonlijk overleg. In de periode van september tot november 2017 ontving KLM opnieuw klachten, onder meer van VIP Centre. Daarnaast bleek dat in oktober 2017 de afhandeling van een lid van het koninklijk huis waarbij werkneemster was betrokken niet goed is verlopen. Tijdens een gesprek heeft werkneemster laten weten niet meer met haar leidinggevende te willen praten en een advocaat in te schakelen. Op 2 december 2017 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft werkneemster volledig arbeidsongeschikt verklaard en mediation geadviseerd. In maart en april 2018 hebben er drie gesprekken plaatsgevonden met een mediator, zonder resultaat, waarna KLM de mediation gesprekken heeft beëindigd en voorgesteld de communicatie tussen werkneemster en Unit Manager Special Services te laten plaatsvinden. Met werkneemster zijn diverse gesprekken gevoerd en KLM heeft diverse opties voor terugkeer aangeboden. Partijen

hebben gezamenlijk besloten het geschil voor te leggen aan de kantonrechter, waarbij werkneemster is vrijgesteld van re-integratieverplichtingen. KLM verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Werkneemster voert aan dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding, maar dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van KLM. Zij vordert toekenning van de transitievergoeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter zal conform het verzoek van KLM de arbeidsovereenkomst ontbinden. Partijen zijn het er ook over eens dat werkneemster recht heeft op de transitievergoeding, zodat deze zal worden toegekend. Hierbij wordt het jaarlijks winstaandeel niet meegerekend, omdat KLM aanspraak daarop betwist en werkneemster daartegenover onvoldoende heeft gemotiveerd waarom het jaarlijks winstaandeel bij de berekening moet worden meegerekend. Ook wordt het aantal openstaande verlofuren zoals dat door KLM is bepaald toegekend, nu werkneemster daartegen niets c.q. onvoldoende heeft ingebracht. Er wordt aan werkneemster geen billijke vergoeding toegekend nu geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van KLM. KLM heeft gehandeld zoals een zorgvuldig werkgever te doen stond, door eerst met werkneemster in gesprek te gaan naar aanleiding van de klachten. Het gegeven dat KLM de in maart 2018 aangevangen mediation na drie gesprekken heeft beëindigd omdat zij constateerde dat de verhoudingen niet werden vlot getrokken waren, hetgeen werkneemster niet heeft betwist, kan op zichzelf niet als ernstig verwijtbaar handelen worden aangemerkt, temeer omdat KLM heeft geopperd een nieuwe mediator te benaderen. Ook de stellingen van werkneemster dat KLM een verstoorde arbeidsverhouding heeft geforceerd en KLM in de nakoming van haar re-integratieverplichtingen tekort is geschoten wordt niet gevolgd. Ook de overige vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 03-01-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:1052

Zaaknummer: 7176460 AO VERZ 18-127

Rechters: C.E. van Oosten-van Smaalen

Advocaten: L.E.J. Kiebert en M. Koudstaal

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub g BW, 7:671b lid 8 sub a BW en 7:671b lid 8 sub c BW