

RECHTSPRAAK

werknemer/Swissport Amsterdam B.V.

Het niet melden van de schade aan het vliegtuig door werknemer zelf is weliswaar verwijtbaar, maar in de gegeven omstandigheden niet zodanig verwijtbaar dat het een ontslag op staande voet of ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt.

Feiten

Werknemer is op 16 maart 1987 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van Swissport, laatstelijk in de functie van Ramp Employee. Er zijn twee belangrijke regels waaraan een werknemer zich dient te houden: de geen contact-regel (no contact rule) en de schademeldplicht. De geen contact-regel is van belang om schades te voorkomen. Op 12 februari 2019 kwam een vliegtuig van Cathay Pacific binnen. Werknemer vervulde de functie van voorman bij het afhandelen van deze vlucht. Tijdens het aansluiten van de trap bij de achterste deur van het vliegtuig is schade ontstaan aan de romp van het vliegtuig. Op dat moment heeft een collega hem hierop aangesproken en gezegd dat hij de schade diende te melden, omdat er een zwarte veeg op het vliegtuig was te zien. Werknemer heeft toen gezegd dat die zwarte veeg er al zat en dat hij die schade niet had veroorzaakt. Uiteindelijk heeft de collega na overleg met werknemer de schade telefonisch gemeld. Werknemer is op 12 februari 2019 geschorst. De onderzoekscommissie van Swissport heeft vervolgens een onderzoek ingesteld. Uiteindelijk is werknemer op 18 februari 2019 op staande voet ontslagen. Werknemer verzoekt om vernietiging van het ontslag op staande voet.

Oordeel

Met Swissport is de kantonrechter van oordeel dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven, omdat Swissport voldoende voortvarend heeft gehandeld bij de uitvoering van haar onderzoek naar de feiten. De kantonrechter oordeelt dat het niet melden van de schade door werknemer zelf weliswaar verwijtbaar is, maar in de gegeven omstandigheden niet zodanig ernstig verwijtbaar dat van Swissport in redelijkheid niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Daartoe is redengevend dat werknemer samen met een collega het vliegtuig afhandelde. De functies van werknemer en zijn collega zijn complementair. Nu werknemer wist dat zijn collega de schade aan het vliegtuig zou melden en ook vaststaat dat de melding binnen 20 minuten na het incident (en voor de eindcheck) is gedaan, is voor wat betreft deze schade voldaan aan de meldplicht, zodat de vliegveiligheid niet in het geding is geweest. Dat het op de weg van werknemer had gelegen deze schade te melden en dat niet aan zijn jongere en door hem opgeleide collega over te

laten, is evident, maar leidt niet tot een andere conclusie. Bij de beoordeling speelt mede een rol dat werknemer reeds lange tijd bij Swissport werkzaam is en dat de steken die hij in dat langdurige dienstverband heeft laten vallen niet van zodanig ernstige aard zijn dat dit incident nu de druppel is die de emmer doet overlopen en tot ontslag op staande voet zou moeten leiden. Van Swissport mocht in de onderhavige situatie verwacht worden dat zij een minder verstrekende maatregel zou hebben opgelegd in plaats van de als ultimatum remedium geldende maatregel van ontslag op staande voet. De kantonrechter concludeert dat het ontslag op staande voet van 18 februari 2019 niet rechtsgeldig is gegeven. Ten aanzien van het ontbindingsverzoek van werkgever wegens verwijtbaar handelen overweegt de kantonrechter als volgt. Werknemer kan verweten worden dat hij niet handig en ook verwijtbaar heeft geopereerd, maar er is geen sprake van gedragingen van werknemer die zodanig verwijtbaar zijn dat van Swissport in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-07-2019

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2019:8737

Zaaknummer: 7698044 \ AO VERZ 19-51

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S.W.J. Koenen en M.R. van Hall

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:669 lid 3 sub e BW