

RECHTSPRAAK

Vernietiging ontslag op staande voet van purser die gedurende lange tijd oneigenlijke aanpassingen heeft gedaan in zijn vliegschema. Handelswijze purser heeft geen nadelige financiële gevolgen gehad voor werkgever. Ontbindingsverzoek wegens verwijtbaar handelen toegewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 20 januari 2001 in dienst van Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V. (hierna: KLM), sinds 10 november 2017 als purser. In de periode van 1 oktober 2013 tot 1 oktober 2017 heeft werknemer tevens een nevenfunctie bekleed op de afdeling Planning & Assignment (P&A). Op 26 september 2019 is werknemer door KLM op staande voet ontslagen. Bij brief van 27 september 2019 heeft KLM dit ontslag aan werknemer bevestigd. In deze brief staat onder meer dat na een uitgebreid onderzoek door P&A aan het licht is gekomen dat werknemer stelselmatig en gedurende lange tijd van januari 2018 t/m heden, oneigenlijke aanpassingen heeft gedaan in zijn vliegschema. Partijen twisten over de vraag of het ontslag op staande voet terecht is gegeven. KLM verzoekt voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ontslag op staande voet

De kantonrechter is van oordeel dat het ontslag onverwijld is gegeven. KLM heeft gemotiveerd uiteengezet dat de oorzaak van het tijdsverloop tussen 8 juli 2019, de dag waarop KLM heeft geconstateerd dat er ongeoorloofde aanpassingen waren doorgevoerd in het rooster van werknemer, en 26 september 2019, de dag waarop werknemer op staande voet is ontslagen, is gelegen in de omstandigheid dat de ongeoorloofde aanpassingen zijn verricht met de inloggegevens van een collega van werknemer en het de nodige tijd heeft gekost om uit te zoeken door wie die aanpassingen daadwerkelijk zijn gedaan. Daarnaast is het roostersysteem zeer complex, waardoor het niet eenvoudig was om alle ongeoorloofde aanpassingen na te gaan. De kantonrechter is van oordeel dat deze omstandigheden het tijdsverloop tussen 8 juli 2019 en 26 september 2019 rechtvaardigen. Werknemer heeft niet een enkele keer onbevoegd in de roostersystemen ingelogd, maar heeft hiervan stelselmatig, zeer langdurig én doelbewust gebruik gemaakt. Werknemer heeft met zijn handelwijze niet alleen voorgedrongen in de rij, maar heeft zichzelf ook zekerheid verschaft in de vorm van vrije dagen en het niet

verrichten van reservediensten. De kantonrechter acht deze handelwijze ongeoorloofd en verwijtbaar. Het is zeer aannemelijk dat werknemer met zijn handelwijze collega's heeft benadeeld. Echter, ook in de situatie dat werknemer zijn collega's niet dan wel minimaal zou hebben benadeeld, is zijn handelwijze onacceptabel. Werknemer had behoren te weten dat hij, net als al zijn andere collega's, via de reguliere weg vrije dagen had moeten aanvragen en reservediensten had moeten werken, temeer nu hij de leidinggevende (voorbeeld)functie van purser bekleedt. Vervolgens is het de vraag wat de consequenties van de handelwijze van werknemer moeten zijn. Het handelen van werknemer is onacceptabel en hij had beter moeten weten. Daarentegen is het zo dat werknemer al ruim 18,5 jaar in dienst is bij KLM en (nagenoeg) altijd uitstekende beoordelingen heeft gekregen. Ook ter zitting heeft KLM naar voren gebracht dat werknemer altijd een goede collega was. Verder heeft de handelwijze van werknemer geen (directe) negatieve financiële gevolgen voor KLM of derden gehad en heeft KLM ook anderszins geen schade geleden. Gelet op deze omstandigheden, in samenhang met de mogelijke negatieve consequenties van het ontslag op staande voet voor het vinden van een nieuwe baan binnen de luchtvaartbranche, is de kantonrechter van oordeel dat de handelwijze van werknemer geen ontslag op staande voet rechtvaardigt. KLM had voor een minder ingrijpende maatregel dienen te kiezen. Dit betekent dat het verzoek van werknemer tot vernietiging van het gegeven ontslag op staande voet wordt toegewezen.

Ontbinding arbeidsovereenkomst

Zoals hiervoor al is overwogen, is de kantonrechter van oordeel dat werknemer verwijtbaar heeft gehandeld door stelselmatig, zeer langdurig én doelbewust oneigenlijke aanpassingen in zijn rooster door te voeren. Deze handelwijze is onacceptabel. De kantonrechter begrijpt dat het vertrouwen van KLM in werknemer hierdoor ernstig en onherstelbaar is geschaad. De handelwijze van werknemer levert een redelijke grond voor ontbinding op, zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 onder e BW. Herplaatsing ligt op grond van artikel 7:669 lid 1 laatste zin BW niet in de rede. De kantonrechter is van oordeel dat de handelwijze van werknemer niet als 'ernstig verwijtbaar' in de zin van artikel 7:673 lid 7 onder c BW kan worden gekwalificeerd. De handelwijze van werknemer is zeker kwalijk te noemen en hij had beter moeten weten, maar zijn handelen, hoe laakbaar ook, rechtvaardigt niet dat de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden zonder dat hem een transitievergoeding toekomt. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat werknemer geen financieel gewin heeft gehad van zijn handelwijze en hij KLM geen (financiële) schade heeft berokkend. De kantonrechter ziet geen reden voor het toekennen van een billijke vergoeding aan werknemer, nu de verweten gedragingen niet als ernstig verwijtbaar zijn aan te merken.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2020

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2020:385

Zaaknummer: 8125041 EA VERZ 19-759

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: D.F.M. Snelder en E.C. van Fenema

Wetsartikelen: 7:677 BW, 7:669 lid 1 BW en 7:669 lid 3 sub e BW