

RECHTSPRAAK

Ontbinding arbeidsovereenkomst op de e-grond terecht, wegens bewuste schending integriteitsregels. Sprake van ernstig verwijtbaar handelen, dus geen recht op transitievergoeding.

Feiten

Op 16 februari 1998 is werknemster in dienst getreden van Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V. (hierna: KLM). Op de arbeidsovereenkomst van werknemster is de cao voor KLM Grondpersoneel Nederland (hierna: de cao) van toepassing. In een gesprek op 3 april 2014 is de integriteit van werknemster besproken en ook in de beoordelingen van werknemster over 2014 en 2015 is integriteit aan bod gekomen. Op 26 september 2019 heeft KLM de partner van werknemster – destijds werkzaam als purser bij KLM – op staande voet ontslagen, omdat hij meerdere keren de KLM-laptop van werknemster heeft gebruikt om met gebruikmaking van de inlogcodes van één of meer collega's oneigenlijke aanpassingen in zijn vliegschema aan te brengen. Naar aanleiding hiervan is KLM Security Services een onderzoek gestart en is de KLM-laptop van werknemster in beslag genomen. Op 26 september 2019 heeft een gesprek plaatsgevonden tussen KLM en werknemster. Hierin heeft KLM werknemster gewezen op de cao-artikelen met betrekking tot gedrag en het gebruik van KLM-zaken, en op het voorschrift "Veilig omgaan met informatie en systemen". Op 8 oktober 2019 is werknemster gehoord door KLM Security Service. Op 11 oktober 2019 heeft KLM conform de cao aan werknemster de disciplinaire maatregel van een schriftelijke berisping opgelegd. Nadien mocht werknemster tot 23 oktober 2019 niet meer zelfstandig aan personeelsdossiers werken en stond zij onder toezicht van haar leidinggevende. Op 21, 23 en 28 oktober 2019 heeft werknemster personeelsdossiers van verschillende KLM-medewerkers ingezien. Op 1 december 2019 heeft werknemster een verklaring opgesteld over een andere KLM-medewerker, op basis van de door haar verkregen informatie uit diens personeelsdossier. Haar partner heeft deze verklaring vervolgens in zijn ontslagprocedure bij de kantonrechter in het geding gebracht. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst tussen KLM en werknemster ontbonden van wege verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond). Hiertegen komt werknemster in hoger beroep op.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat werknemster met haar gedragingen verwijtbaar heeft gehandeld. Gelet op de voorgeschiedenis neemt het hof als vaststaand aan dat bij werknemster genoegzaam bekend was dat zij personeelsdossiers niet mocht inzien anders dan voor het uitoefenen van haar functie. Werknemster was immers een gewaarschuwd mens: zij is reeds in 2014 en 2015 aangesproken op integriteit. Vervolgens heeft werknemster toegegeven dat

het inzien van de personeelsdossiers van andere medewerkers in oktober 2019 zonder werkgerelateerde reden was, maar dat haar inzage verband hield met de procedure van haar partner. Aldus heeft werkneemster de integriteitsregels binnen KLM, waarvan zij op de hoogte was, niet alleen uit hoofde van haar HR-functie maar ook omdat zij daar zowel in 2014 als zeer recent in oktober 2019 expliciet en individueel op was gewezen, geschonden. Het hof acht het ten slotte aannemelijk dat werkneemster deze regels niet louter uit nieuwsgierigheid heeft geschonden, maar vanuit een persoonlijk belang gelegen in haar relatie. Ten slotte vormt ook het op eigen initiatief doorsturen van een verslag van een gesprek tussen een collega en diens leidinggevende op 29 juli 2019 een schending van de bij werkneemster bekende integriteitsregels. Geconcludeerd kan worden dat werkneemster aldus bij herhaling haar eigen belang en dat van haar partner heeft laten prevaleren boven het belang van KLM en de privacy van haar collega's. Het hof komt derhalve tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst terecht op de e-grond is ontbonden. Het hof is voorts van oordeel dat het handelen van werkneemster tevens moet worden gekwalificeerd als ernstig verwijtbaar. Werkneemster heeft, hoewel zij zich bewust was van de integriteitsregels binnen KLM, misbruik gemaakt van haar bevoegdheden en haar toegang tot vertrouwelijke informatie van KLM-medewerkers. Dit valt haar ernstig aan te rekenen. Derhalve is KLM aan werkneemster geen transitievergoeding verschuldigd. Omdat de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van KLM, komt werkneemster niet in aanmerking voor een billijke vergoeding.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 16-03-2021

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2021:763

Zaaknummer: 200.284.680/01

Rechters: F.J. Verbeek, T.S. Pieters en A.C.M. Kuypers

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

Wetsartikelen: 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW