

RECHTSPRAAK

Afwijzen ontbindingsverzoek wegens e-grond (niet nakomen re-integratieverplichtingen door werknemer) en de g-grond). Aanbod werknemer om weer te komen werken is door KLM afgewezen en KLM heeft geen mediation gestart.

Feiten

Werknemer is sinds 28 februari 1989 bij KLM in dienst, laatstelijk in de functie van teamlid omdraaiteam op de luchthaven Schiphol voor 20 uur per week. Van 2013 tot en met 2015 is werknemer diverse keren aangesproken op onacceptabel gedrag (verbaal en non-verbaal) en het niet opvolgen van werkinstructies. Hiervoor heeft werknemer waarschuwingen ontvangen en in 2015 een disciplinaire berisping. Op 25 mei 2022 is werknemer arbeidsongeschikt geraakt. Werknemer is meerdere keren erop aangesproken dat hij woest en bulderend en intimiderend communiceert. Op 5 juni 2022 is werknemer erop gewezen dat hij niet meewerkt aan zijn re-integratie. Op 7 juli 2022 heeft werknemer - na zijn betermelding - een laatste waarschuwing gekregen. Werknemer is niet op zijn diensten verschenen en KLM kwam niet met hem in contact. Ook verscheen hij niet op een gesprek van 8 september 2022. Werknemer bleek in Tenerife te zijn. Bij e-mail van 9 september 2022 wees KLM werknemer erop dat het niet is toegestaan om tijdens een ziekteperiode zonder toestemming naar het buitenland op vakantie te gaan. Per 19 september 2022 werd het loon van werknemer stopgezet. Werknemer bleef onbereikbaar. Op 15 september 2022 heeft het UWV in een deskundigenoordeel geoordeeld dat de re-integratie-inspanningen van werknemer onvoldoende zijn. Volgens het UWV is er geen deugdelijke grond aanwezig voor werknemer om niet passend werk bij de eigen werkgever te verrichten. KLM verzoekt de arbeidsovereenkomst van werknemer zo spoedig mogelijk te ontbinden, zonder toekenning van een transitievergoeding, primair wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalaten en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Volgens werknemer is er geen sprake van een voldragen ontslaggrond en hij stelt zich op het standpunt dat KLM zijn ziekmeldingen niet serieus heeft genomen. Volgens werknemer geldt het opzegverbod tijdens ziekte.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat van een opzegverbod geen sprake is omdat werknemer op 28 december 2022 heeft aangegeven dat hij weer komt werken, zodat van ziekte geen sprake is. Volgens de kantonrechter heeft KLM niet het advies van de bedrijfsarts opgevolgd, waarin is opgenomen dat partijen in gesprek moeten gaan over de arbeidsverhouding omdat die van invloed kan zijn op het ziekte- en herstelgedrag. Het had op de weg gelegen van KLM om een

mediationtraject te starten. De kantonrechter vindt het bijzonder kwalijk dat het bezoek van een werknemer aan de bedrijfsarts op 3 augustus 2022 heeft plaatsgevonden in het bijzijn van de unitmanager. KLM valt te verwijten dat zij, nadat de loonbetaling was gestaakt en werknemer zijn gemachtigde had ingeschakeld, niet is ingegaan op het aanbod van werknemer om alsnog te komen werken. Het had op de weg van KLM gelegen hem die kans te geven. Partijen hebben steken laten vallen waar het de re-integratie betreft. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat er onvoldoende aanleiding om de arbeidsovereenkomst te ontbinden op de e-grond. Volgens de kantonrechter is er evenmin sprake van een g-grond omdat KLM onvoldoende heeft gedaan om de arbeidsverhouding te herstellen. De arbeidsovereenkomst zal niet worden ontbonden. De kantonrechter kan zich voorstellen dat eerst een mediationtraject zal plaatsvinden om de verhouding tussen partijen te herstellen. KLM wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2023:2560

Zaaknummer: 10313612 AO VERZ 23-13

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: E.M. van Dijk en A. Noest

Wetsartikelen: 7:660a BW, 7:669 lid 3 sub e BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b lid 5 BW