

RECHTSPRAAK

Arbeidsovereenkomst terecht ontbonden op de e-grond. Voor billijke vergoeding is geen plaats omdat de ontbinding niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van KLM.*Feiten*

Werknemer is op 10 februari 1995 in dienst getreden van Koninklijke luchtvaartmaatschappij N.V. (KLM) en was laatstelijk werkzaam in de functie van gezagvoerder B777/787. Op de arbeidsovereenkomst is de cao van toepassing waarin is omschreven hoe wordt gehandeld in geval van een voorval dat gemeld is en welke disciplinaire maatregelen mogelijk zijn. Een voorval dat aanleiding geeft voor een nader feitenonderzoek, bijvoorbeeld houding en/of gedrag, wordt onderzocht en de vlieger wordt gehoord. Op 15 maart 2015 heeft KLM twee klachten ontvangen over agressief gedrag (schreeuwen tegen passagiers) van werknemer. Na werknemer te hebben gehoord, heeft KLM werknemer bericht dat zij zich intern zal beraden en zal bepalen of verdere vervolgacties noodzakelijk zijn en dat werknemer tot die tijd vrijgesteld van werk zou zijn. Enige tijd later heeft KLM opnieuw een klacht ontvangen over werknemer, waarna is besloten dat werknemer een 'niet-technisch trainingstraject' zou gaan volgen. Ook na afronding van dit traject is KLM klachten blijven ontvangen over werknemer, waarvoor werknemer meerdere berispingen heeft ontvangen. Rond oktober 2022 zijn onafhankelijk van elkaar via de vertrouwenspersoon drie nieuwe meldingen binnengekomen bij KLM over (seksueel) grensoverschrijdend gedrag van werknemer in het verleden. Naar aanleiding van deze meldingen heeft een hoor- en wederhoorgesprek plaatsgevonden waar werknemer de voorvallen heeft ontkend. Bij brief van 18 oktober 2022 heeft KLM werknemer bericht dat zij streeft naar een beëindiging van het dienstverband. In eerste aanleg heeft de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van werknemer per 1 mei 2023 ontbonden op de e-grond en KLM veroordeeld tot betaling aan werknemer van de transitievergoeding van € 189.982 bruto. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering richt zich het hoger beroep van werknemer.

Oordeel

Het hof oordeelt dat de kantonrechter terecht de arbeidsovereenkomst met werknemer op de e-grond heeft ontbonden. Uit het dossier blijkt dat KLM gedurende meerdere jaren werknemer heeft aangesproken op zijn communicatie en gebrek aan zelfreflectie. Ondanks coaching en trainingstrajecten bleven klachten binnenkomen over autoritair en grensoverschrijdend gedrag van werknemer. Ook nadat werknemer een niet-technisch trainingstraject heeft afgerond, bleven de klachten zich voordoen, waaronder een melding van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Hoewel de strafzaak tegen werknemer werd

geseponneerd, wordt het gedrag van werknemer in de context van deze melding als vergelijkbaar met eerdere klachten beschouwd. Het hof komt tot het oordeel dat werknemer ondanks herhaalde coaching en begeleiding, niet in staat is zijn gedrag te veranderen en op een acceptabele manier te communiceren. Het gedrag van werknemer wordt als zodanig verwijtbaar beschouwd dat het een voldragen e-grond oplevert voor ontbinding. Het verzoek van werknemer tot toekenning van een billijke vergoeding wordt verworpen omdat de ontbinding het gevolg was van zijn eigen verwijtbaar handelen en niet van dat van KLM. Het verzoek om schadevergoeding wordt eveneens afgewezen vanwege gebrek aan feitelijke onderbouwing. Ook de grief gericht tegen het in mindering brengen van de proceduretijd op de opzegtermijn wordt afgewezen, omdat KLM niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld bij het onderzoek naar de klachten.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 09-01-2024

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2024:8

Zaaknummer: 10197290 EA VERZ 22-698

Rechters: F.J. van der Poel, I.A. Haanappel-van der Burg en L.C. van Heuveling Beek

Advocaten: F. Damen en T. Ridder

Wetsartikelen: 7:669 lid 3 sub e BW, 7:671b BW en 7:683 lid 3 BW