

RECHTSPRAAK

Geen ontbinding arbeidsovereenkomst van purser die seksuele en vrouwonvriendelijke opmerkingen maakt. Werknemer heeft smetteloze, lange staat van dienst en staat open voor begeleiding. Luchtvaartmaatschappij had officiële waarschuwing moeten geven.

Feiten

Werknemer is sinds 27 augustus 1996 in dienst bij KLM als purser, met een brutomaandsalaris van € 7.178. In deze functie stuurt hij, samen met de senior purser, de cabin crew aan. Van 8 tot 16 augustus 2024 heeft werknemer gewerkt op een shift die bestond uit een aantal vluchten. In de periode tussen twee vluchten in is werknemer na een borrel, in de taxi terug naar het hotel, op informele wijze aangesproken door de gezagvoerder. Daarbij is benoemd dat werknemer veel seksueel getinte opmerkingen maakte en dat hij moest opletten dat hij daarmee niet in de problemen zou komen. Eind augustus 2024 heeft KLM haar interne veiligheidsdienst (KLM Security Services) opdracht gegeven onderzoek te doen naar het handelen van werknemer tijdens deze vluchtcyclus. Werknemer is vanaf 27 augustus 2024 op non-actief gesteld. Een zestal crewleden, waaronder cabin attendants, een senior purser en de gezagvoerder, hebben verklaringen afgelegd. Werknemer is ook zelf gehoord. Op 11 september 2024 heeft werknemer gelegenheid gekregen zijn zienswijze te geven op de afgelegde verklaringen en een aantal vragen van KLM te beantwoorden. Op 16 september 2024 heeft opnieuw een gesprek plaatsgevonden, waarbij werknemer werd bijgestaan door FNV. In dit gesprek is werknemer onder meer voorgehouden dat zijn gedrag ontoelaatbaar is geweest, zowel op het gebied van seksueel en seksistisch gedrag tegenover (ondergeschikte) collega's als racistische en discriminerende uitingen tegenover Joodse/Israëlische passagiers. KLM verzoekt daarom ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de e-, g- dan wel de i-grond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Spugen op maaltijd en antisemitische opmerkingen staan niet vast

Hoewel het onderzoek van KLM Security Services niet ondeugdelijk was en werknemer voldoende de kans heeft gehad om te reageren op de verwijten, kan niet worden vastgesteld dat hij antisemitische uitspraken heeft gedaan of op een koosjere maaltijd heeft gespuugd. De verklaringen van de betrokken crewleden spreken elkaar tegen en werknemer heeft de beschuldigingen gemotiveerd betwist. Omdat de bewijslast bij KLM ligt en deze niet voldoende onderbouwd is, spelen deze verwijten geen rol in de beoordeling.

Geen voldragen e-grond

Wel staat vast dat werknemer tijdens de vluchtcyclus veelvuldig expliciet seksuele en vrouwonvriendelijke opmerkingen heeft gemaakt. Meerdere leden van de cabin crew hebben dit onafhankelijk van elkaar verklaard en ook de gezagvoerder heeft zich hier duidelijk over uitgelaten. Dit gedrag wordt als onacceptabel beschouwd, zeker gezien de voorbeeldfunctie die werknemer als purser vervult. In de beperkte en intensieve werkomgeving aan boord had hij zich moeten realiseren dat zijn opmerkingen de werksfeer en het gevoel van veiligheid onder collega's konden aantasten. Toch is dit onvoldoende reden voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft een lange staat van dienst bij KLM en is in het verleden altijd positief beoordeeld. Bovendien heeft hij aangegeven dat hij zich in voorgaande jaren niet anders heeft gedragen en dat KLM hem hier nooit eerder op heeft aangesproken. KLM had een officiële waarschuwing moeten geven en hem duidelijk moeten maken welk gedrag onacceptabel was, voordat tot beëindiging van het dienstverband kon worden overgegaan. Dit is niet gebeurd, waardoor het verzoek om ontbinding op deze grond wordt afgewezen.

Geen voldragen g-grond

Van een voldragen g-grond is evenmin sprake. Hoewel de gebeurtenissen spanning hebben veroorzaakt, betekent dit niet dat herstel onmogelijk is. Werknemer heeft aangegeven dat hij bereid is zijn gedrag te veranderen en openstaat voor begeleiding. Daarnaast kan KLM hem eenvoudig inplannen op vluchten zonder de betrokken collega's. Om die reden is er geen grond voor ontbinding wegens een verstoorde arbeidsrelatie en evenmin op basis van een combinatie van omstandigheden.

Toelating tot werk

Omdat er geen reden is het dienstverband te beëindigen, wordt het tegenverzoek van werknemer om weer tot zijn werk te worden toegelaten toegewezen. Van hem wordt wel verwacht dat hij zijn gedrag aanpast en begeleiding accepteert. KLM krijgt twee weken de tijd om de terugkeer zorgvuldig te organiseren.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 13-02-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1384

Zaaknummer: 11371300 EA VERZ 24-1022

Rechters: C. Kraak

Advocaten: T. Ridder en M.H. Andreae

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