

RECHTSPRAAK

Ontslag op staande voet is niet onverwijld gegeven. Tegenverzoek van KLM tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst toegewezen op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2024 bij Koninklijke Luchtvaartmaatschappij N.V. (hierna: KLM) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van 5 jaar. Zijn functie is teammember Operations bij de afdeling Bagage Services, verantwoordelijk voor de afhandeling van bagage van vliegtuigpassagiers in het luchthavengebied 'achter de douane'. Zijn salaris bedraagt € 2.784,89 bruto per maand, te vermeerderen met 8% vakantiebijslag, een vaste ploegentoeslag en een eindejaarsuitkering van 8,33 %, in totaal € 4.010,13 bruto per maand. De Cao voor KLM Grondpersoneel Nederland (hierna: de cao) is van toepassing. Werknemer ontvangt officiële waarschuwingen wegens te laat komen en overtreding van de Schipholregels. In de vroege ochtend van 10 februari 2025 was werknemer aan het werk op Schiphol. Omstreeks 8.30/9.30 uur meldde de Koninklijke Marechaussee (KMAR) zich bij de shiftleader van werknemer met de mededeling dat hij werd gezocht door de politie. Naar later bleek werd werknemer verdacht van een ontvoering en afpersing met een vuurwapen. Bij brief van 10 februari 2025 met het kopje 'vrijstelling van werk in verband met onderzoek' heeft KLM aan werknemer bevestigd dat hij die dag door de KMAR van de werkvloer is gehaald omdat hij werd gezocht door de politie en dat hij niet heeft willen meewerken aan het openen van zijn locker. KLM heeft bij die brief meegedeeld dat werknemer vanaf 10 februari 2025 niet kan werken door een omstandigheid die in zijn risicosfeer ligt en dat sprake is van een situatie van 'geen arbeid, geen loon'. Na het versturen van die brief heeft (de unitmanager van) KLM werknemer opgebeld en meegedeeld dat hij nog niet mocht komen werken, omdat eerst onderzoek moest worden gedaan. Op 24 februari 2025 is werknemer gehoord door KLM Security Services. Tijdens een vervolggesprek op 25 februari 2025 is werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer protesteert hier tegen. KLM handhaaft het ontslag op staande voet, tenzij partijen het eens worden over een vaststellingsovereenkomst. Partijen bereiken geen overeenstemming. Werknemer verzoekt vernietiging omdat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven. Ook verzoekt werknemer wedertewerkstelling. KLM verzoekt werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding. Bij tegenverzoek verzoekt KLM ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

Ontslag op staande voet en de onverwijldheid

De kantonrechter oordeelt dat niet is gebleken dat het ontslag op staande voet onverwijld is gegeven. Op 10 februari 2025 is werknemer door de KMAR van de werkvloer gehaald. Na de brief van 10 februari 2025 heeft het tot 24 februari 2025 geduurd voordat werknemer voor het eerst door KLM (Security Services) is gehoord naar aanleiding van het gebeurde. Daarna is hij in een gesprek met de unitmanager op 25 februari 2025 op staande voet ontslagen. Als verklaring voor het tijdsverloop tussen 10 en 24 februari 2025 stelt KLM dat KLM Security Services, alvorens zij werknemer voor een gesprek kon uitnodigen, een aantal zaken heeft moeten onderzoeken en afstemmen met Schiphol en de KMAR, zoals het uitlezen van camerabeelden in de bagagekelder en op de parkeerplaats en het voeren van gesprekken met de betrokken shiftleader. De omstandigheden die ten grondslag zijn gelegd aan het ontslag op staande voet zijn weliswaar deels uit de gesprekken op 24 en 25 februari 2025 naar voren gekomen, maar er zijn ook omstandigheden die al veel eerder duidelijk waren of hadden kunnen zijn als KLM het onderzoek voortvarender ter hand had genomen. Omdat het ontslag op staande voet niet onverwijld is gegeven, is dat ontslag niet rechtsgeldig en wordt het verzoek tot vernietiging toegewezen. Het verzoek tot wedertewerkstelling wordt afgewezen omdat in de tegenverzoekprocedure de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden wegens ernstig verwijtbaar handelen van werknemer. De loonvordering wordt afgewezen, omdat na en in verband met zijn arrestatie zijn Schipholpas is geblokkeerd en deze vervolgens is ingetrokken. Dit is een omstandigheid die in redelijkheid voor rekening van werknemer moet komen. Het verzoek van KLM om werknemer te veroordelen tot betaling van de gefixeerde schadevergoeding zal worden afgewezen, omdat hiervoor is geoordeeld dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is.

Het tegenverzoek van KLM: e-grond

KLM stelt dat werknemer (ernstig) verwijtbaar heeft gehandeld doordat hij zijn telefoon en autosleutels van de KMAR heeft weggehouden, een collega heeft ingezet om deze zaken buiten beveiligd Schipholgebied te brengen en leugenachtige verklaringen heeft afgelegd tegenover de KMAR, KLM Security Services en de Unitmanager. Bovendien heeft hij daardoor in strijd gehandeld met de cao, de KLM Gedragscode en diverse regelingen van Schiphol. Naar het oordeel van de kantonrechter zijn de gedragingen van werknemer als ernstig verwijtbaar aan te merken, temeer omdat werknemer had moeten weten dat er in de vertrouwensfunctie waarin hij werkzaam is (waarvoor een Schipholpas en een VGB vereist zijn) scherpere integriteitseisen aan zijn handelswijze worden gesteld dan in een reguliere baan die niet op beveiligd gebied wordt uitgeoefend. Herplaatsing ligt niet in de rede. De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 15 juli 2025 zonder toekenning van de transitievergoeding. KLM hoeft geen gelegenheid te krijgen het verzoek in te trekken, omdat aan de ontbinding geen billijke vergoeding wordt verbonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 17-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2025:8193

Zaaknummer: 11654965 AO VERZ 25-57 en 11677264 AO VERZ 25-61

Rechters: M.A.J. Berkers

Advocaten: J. Jong, A.C. Berkel en L. Gorte

Wetsartikelen: 7:628 BW; 7:673 BW; 7:677 BW; 7:671b BW