

RECHTSPRAAK

Purser die voortdurend seksistische en vrouwenonvriendelijke opmerkingen maakt, handelt grensoverschrijdend, maar dit rechtvaardigt geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst (e-, g-, i-grond). Binnen werkgever is sprake van cultuur waarin crewleden vrij(postig) met elkaar omgaan.

Feiten

Werknemer is sinds 27 augustus 1996 in dienst bij KLM als purser. In deze functie stuurt hij, samen met de senior purser, de cabin crew aan. KLM heeft in eerste aanleg verzocht de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden op de e-, de g- dan wel de i-grond. Zij heeft aan haar ontbindingsverzoek ten grondslag gelegd dat werknemer zich op een vlucht in augustus 2024 op onacceptabele wijze heeft gedragen door antisemitische of discriminerende opmerkingen over Joden en Israëliërs te maken en door op of richting een (koosjere) maaltijd van een Joodse passagier te spugen en door voortdurend seksuele en vrouwenonvriendelijke opmerkingen te maken tegen leden van de cabin crew. De kantonrechter heeft het verzoek afgewezen en onder meer overwogen dat (1) het onderzoek van KLM niet ondeugdelijk is geweest, (2) het spugen op de maaltijd en de antisemitische opmerkingen niet vaststaan en (3) de seksuele en vrouwenonvriendelijke opmerkingen wel voldoende vaststaan. De kantonrechter heeft ontbinding op de e-grond afgewezen gelet op de lange staat van dienst, het positief beoordeelde functioneren, de vrije en ongedwongen sfeer binnen KLM en de omstandigheid dat KLM niet eerst met werknemer in gesprek is gegaan en hem een officiële waarschuwing heeft gegeven. Ontbinding op de g-grond is afgewezen omdat onvoldoende is onderbouwd dat de arbeidsverhouding duurzaam is verstoord, in de zin dat geen verbetering kan worden verwacht. Ontbinding op i-grond is afgewezen omdat er geen combinatie van de e- en g-grond is die maakt dat de arbeidsovereenkomst niet langer kan voortduren. KLM heeft hoger beroep ingesteld en verzoekt het hof onder meer een zo vroeg mogelijke datum te bepalen waarop de arbeidsovereenkomst tussen partijen alsnog eindigt.

Oordeel

Het hof is van oordeel dat het ontbindingsverzoek niet ten onrechte is afgewezen en dat de huidige stand van zaken niet rechtvaardigt dat de arbeidsovereenkomst alsnog eindigt. Daartoe is onder meer het volgende redengevend. Niet voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer heeft gespuugd op een maaltijd en dat hij daarbij ontoelaatbare opmerkingen heeft gemaakt over Israël/Israëliërs en Joden. Er is hierover slechts één verklaring uit eigen waarneming; de overige verklaringen zijn van horen zeggen. Deze omstandigheid afgezet

tegen de ontkennende verklaringen van werknemer, maakt dat het hof van oordeel is dat het verwijt van KLM op dit punt niet voldoende is komen vast te staan. Het hof overweegt voorts dat werknemer zich wel grensoverschrijdend heeft gedragen, gelet op de vrouwenonvriendelijke en seksistische opmerkingen die hij heeft gemaakt. Hoewel uit een aantal verklaringen blijkt dat een aantal crewleden de opmerkingen van werknemer als grapjes heeft opgevat, volgt uit diezelfde verklaringen dat het steeds voortdurende karakter van de opmerkingen van werknemer als *'niet meer leuk'*, *'irritant'*, *'shocking'* en *'ongemakkelijk'* is ervaren. Het hof acht dit grensoverschrijdende gedrag echter onvoldoende voor een voldragen e-grond. Uit de verklaringen volgt dat bij KLM sprake was van een cultuur waarin crewleden over en weer vrij(postig) met elkaar omgaan. Illustratief is de verklaring van een leidinggevende: *'Als ik de gesprekken die ik aan boord, in bussen of bij crew borrels nog eens kritisch zou toetsen op hun 'grensoverschrijdende' gehalte dan vrees ik dat KLM (...) weinig medewerkers meer over zou houden.'* Voorts kan het hof werknemer goed volgen in zijn stelling dat het lastig voor hem was verweer te voeren, onder meer nu hij is gehoord zonder dat hem is verteld wie over hem had geklaagd en waarop de klacht concreet zag. Mede gelet op de lange duur van de arbeidsovereenkomst en de positieve beoordelingen en de wijze waarop het onderzoek is verlopen, is het hof net als de kantonrechter van oordeel dat er geen sprake is van een voldragen e-grond. Ook van een ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding is geen sprake. Op het gedrag van werknemer valt het een en ander aan te merken, maar het rechtvaardigt – alle omstandigheden in aanmerking genomen – geen ontbinding op de g-grond. Die omstandigheden zijn het lange dienstverband (29 jaar) waarvan 14 jaar als purser, steeds goede beoordelingen en de omstandigheid dat naar het oordeel van het hof goed werkgeverschap met zich brengt dat werknemer in de gelegenheid gesteld had moeten worden om in ieder geval met KLM, maar ook met de betreffende crewmembers als die daartoe bereid waren geweest, eventueel onder begeleiding in gesprek te gaan om zijn gedrag te bespreken en hem de gelegenheid te geven zijn gedrag aan te passen en te verbeteren. Van een voldragen i-grond is evenmin sprake. Bekrachtiging van de bestreden beschikking volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 28-10-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:2864

Zaaknummer: 200.354.520/01

Rechters: W. Aardenburg, A.S. Arnold en S. Tamboer

Advocaten: T. Ridder en M.H. Andreae

Wetsartikelen: 7:683 BW