

RECHTSPRAAK

## KLM/werknemer

### *Ontbinding wegens gedragsverandering in negatieve zin leidt tot C=1*

Werknemer (50 jaar) is sinds 1996 bij KLM in dienst, laatstelijk in de functie van Vice President Human Resources Flight Operations (hierna: Hoofd P:O Vliegdienst). Thans verzoekt KLM ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens veranderingen van de omstandigheden, gelegen in het gedrag van werknemer vanaf medio 2008. Werknemer wordt verweten regelmatig te laat te komen, uit vergaderingen weg te lopen, zijn collega's lastig te vallen en seksueel getinte opmerkingen jegens zijn vrouwelijke collega's te maken. KLM heeft werknemer op non-actief gesteld, zodat hij - met hulp van de arbodienst - zichzelf weer kan hervinden en herstellen. Werknemer wil zijn gedragswijziging niet erkennen, zodat ontbinding met C=1 thans gepast is.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Anders dan werknemer betoogt, is geen sprake van een bewuste lastercampagne door KLM. De negatieve gedragsverandering bij werknemer is door diverse medewerkers geconstateerd. Het is begrijpelijk dat KLM, na werknemer te hebben geconfronteerd met de signalen die haar vanuit de organisatie over de verandering in zijn gedrag hadden bereikt, collega's van werknemer heeft verzocht om hun ervaringen op schrift te stellen, toen zij bij werknemer stuitte op een pertinente ontkenning. Dat KLM bij dat onderzoek sturend heeft opgetreden, is niet aannemelijk geworden. De aangeboden vergoeding van KLM bestaande uit C=1 minus de zeven maanden doorbetaling van loon, acht de kantonrechter niet onbillijk zodat deze vergoeding zal worden toegewezen.

Volgt ontbinding per 1 januari 2010.

---

**Instantie:** Rechtbank Noord-Holland

**Datum uitspraak:** 30-11-2009

**ECLI:** ECLI:NL:RBHAA:2009:BK4583

**Zaaknummer:** 439826/ AO VERZ 09-932

**Wetsartikelen:** 7:685 BW