

RECHTSPRAAK

werknemer/VLM Airlines Personeelsbeheer Nederland B.V.

Captain-Piloot die in strijd met de afspraken niet uitwijkt naar de 'alternate airport' maar eigenstandig een luchthaven uitzoekt, wordt terecht gedegradeerd tot First Officer.

Werknemer is voor onbepaalde tijd bij VLM als First Officer Fokker 50 (co-piloot) in dienst getreden. Op enig moment is werknemer gepromoveerd tot Captain. Daarna heeft VLM werknemer gedegradeerd tot First Officer, onder 'bevriezing' van zijn laatstelijk voordien toepasselijke salaris (in die zin dat werknemer op het bij de functie van First Officer behorende salaris een persoonlijke toeslag ontvangt tot dat bevroren niveau, welke toeslag vervolgens wordt verminderd met iedere verhoging van het First Officer salaris totdat deze toeslag aldus geheel is 'ingelopen'). Werknemer vordert wedertewerkstelling in de oude functie en doorbetaling van loon. Daaraan legt werknemer het volgende ten grondslag. De demotie tot First Officer was ongegrond omdat hem niets kon worden verweten. Voorts is die demotie een ingrijpende maatregel die disproportioneel was en voor hem in hoge mate diffamerend. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt thans als volgt. Vooropgesteld wordt dat een demotie zoals hier aan de orde is voor de betrokkene evident ingrijpende, negatieve gevolgen heeft, ook wanneer het salaris zoals in dit geval 'bevroren' blijft. Er moeten dus bepaald goede redenen voor een dergelijke maatregel zijn wil deze kunnen standhouden. De maatregel moet ook proportioneel zijn, in die zin dat niet met een minder verstrekkende maatregel kon worden volstaan. De functie van gezagvoerder wordt gekenmerkt door een grote mate van verantwoordelijkheid, niet in de laatste plaats doordat die functie moet worden uitgeoefend in een situatie waarin de gezagvoerder regelmatig in vergaande mate op zichzelf is aangewezen (afgezien van de co-piloot en de contacten met Air Traffic Control enz.) en waarbij contact met de werkgever niet steeds tot de mogelijkheden behoort. Dat brengt mee dat de gezagvoerder in staat moet zijn geacht om in onverwachte situaties – die zich zomaar kunnen voordoen – het totaaloverzicht te bewaren, de juiste afwegingen te maken en in alle opzichten voortvarend 'de juiste koers' te kiezen. De gezagvoerder moet daarom steeds in voldoende mate het vertrouwen van zijn werkgever hebben dat hij die verantwoordelijkheid daadwerkelijk aankan. Immers, alleen als dat vertrouwen er is kan de werkgever het vliegtuig – met iedereen en alles wat daarbij hoort en daarbij komt kijken – aan de gezagvoerder toevertrouwen. Naar het oordeel van het hof heeft VLM terecht tot het besluit van demotie kunnen komen, omdat werknemer in strijd met

de regels tijdens een vlucht niet uitweek naar de vooraf bepaalde 'alternate' luchthaven (Paris-Orly), maar terugkeerde richting Antwerpen. Aldaar bleken ook nog eens essentiële vluchtdocumenten niet op orde. Hierdoor is het vertrouwen in werknemer als Captain volkomen weg. De demotie is terecht.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 25-03-2014

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2014:894

Zaaknummer: 200.073.996/02

Rechters: V. Disselkoen, M.H. van Coeverden en J.J. Trap

Advocaten: B.F. Desloover en E.C. van Fenema

Wetsartikelen: 7:611 BW