

RECHTSPRAAK

Koninklijke Luchtvaartmaatschappij NV/werknemer

Ontbindingsverzoek op de e-grond en de g-grond afgewezen. Werknemer is veelvuldig procedures omtrent bereikbaarheid tijdens ziekte niet nagekomen en hij is herhaaldelijk ongeoorloofd afwezig geweest. Hij is echter door werkgever nooit duidelijk aangesproken op of gewaarschuwd voor zijn handelwijze.

Werknemer is op 1 april 2004 in dienst getreden bij Koninklijke Luchtvaartmaatschappij NV (hierna: KLM). Op 16 januari 2014 heeft werknemer zich volledig arbeidsongeschikt gemeld. De reden hiervan was, samengevat, dat hij grote problemen in de privésfeer had die verband hielden met de ernstige ziekte van zijn echtgenote, waardoor hij spanningsklachten had. In de periode die hierop volgde is werknemer grotendeels in verband met genoemde klachten maar ook in verband met fysieke klachten (deels) arbeidsongeschikt gebleven. Na per 11 november 2014 voor 50% hersteld te zijn gemeld, is werknemer begin december 2014 met onder meer rugklachten volledig arbeidsongeschikt gemeld. Werknemer heeft zijn werk op 1 juni 2015 voor 80% hervat. Bij brief van 6 juli 2015 heeft KLM werknemer een schriftelijke waarschuwing gegeven in verband met een melding op Facebook waarop te zien is dat werknemer met zijn kinderen bij een recreatieplas is. KLM vordert primair ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van ernstig verwijtbaar handelen van werknemer en subsidiair ontbinding op de g-grond.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer tijdens zijn ziekteperiode de bij KLM geldende regels en procedures tijdens ziekte niet altijd correct is nagekomen. Hoewel hem dit kan worden verweten en uit de overgelegde stukken en hetgeen ter zitting is besproken, is gebleken dat werknemer door zijn leidinggevende op zijn handelwijze is aangesproken, blijkt echter niet, althans onvoldoende, dat KLM hem heeft meegedeeld dat zij zijn handelwijze zodanig ontoelaatbaar vond dat dit tot ontslag zou kunnen leiden. Enige waarschuwing van die strekking heeft nooit plaatsgehad. Uit de overgelegde stukken blijkt dat KLM werknemer zeer coulant heeft behandeld en hem veel vrijheid liet. Dit valt – onder de moeilijke omstandigheden waarin werknemer verkeerde – te prijzen, maar heeft er tevens voor gezorgd dat het ontoelaatbare en de mogelijke consequenties van zijn handelwijze nooit aan werknemer duidelijk zijn gemaakt. Met betrekking tot het niet op juiste wijze nakomen van zijn re-integratieverplichtingen in het eerste ziektejaar is in januari 2015 een loonsanctie toegepast, maar er zijn geen andere waarschuwingen gegeven. Ten aanzien van de door KLM

aangehaalde Facebook-berichten uit 2014 is aan werknemer slechts verzocht deze niet meer te plaatsen. Weliswaar heeft werknemer op 6 juli 2015 een schriftelijke waarschuwing gekregen voor het op 2 juli 2015 geplaatste Facebook-bericht, maar nu werknemer gemotiveerd heeft betwist dat hij dit bericht zelf heeft geplaatst, wordt hieraan voorbijgegaan. Ten aanzien van het op 3 juli 2015 door hem geplaatste Facebook-plaatje heeft KLM geen (nadere) waarschuwing noch enige andere sanctie gegeven. Aan de omstandigheid dat werknemer een volgens KLM onvoldoende toereikend plan van aanpak heeft opgesteld wordt voorbijgegaan nu dit een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer betreft en werknemer ervan uitging dat hieraan nadere invulling zou worden gegeven bij het gesprek dat op 3 september 2015 in de middag zou plaatsvinden. De door KLM opgevoerde ongeoorloofde afwezigheid op 3 september 2015 in de ochtend kan werknemer worden verweten maar is onvoldoende om tot de door KLM verzochte ontbinding te komen, met name nu werknemer heeft aangevoerd in de veronderstelling te hebben verkeerd dat hij niet op 3 september 2015 hoefde te werken en om die reden niet eerder op de dag aanwezig was. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek. Ten slotte wordt opgemerkt dat werknemer, mede gelet op de onderhavige procedure, nu als een terdege gewaarschuwd man geldt en zich dient te houden aan de bij KLM geldende procedures en regels en zich dienovereenkomstig dient in te zetten.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 18-01-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:283

Zaaknummer: 4589620 AO VERZ 15-334

Rechters: M.T. Hoogland

Advocaten: S.J. van Ijsendoorn en N.M. de Graaf

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