

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Het verlaten van de cockpit tijdens een vlucht om achter in het vliegtuig te gaan slapen, levert een dringende reden voor ontslag op staande voet van een piloot op, mits een en ander komt vast te staan. Bewijsopdracht en aanhouding van de beslissing.

Werknemer is vanaf september 2008 tot augustus 2009 werkzaam geweest voor werkgever (een luchtvaartmaatschappij) in de functie van Head of Training. Werknemer is in december 2013 opnieuw in dienst getreden bij werkgever in de functie van Captain Jetstream. In de periode van 24 maart tot en met 27 maart 2014 heeft werknemer vluchten uitgevoerd met als First Officer de heer A (hierna: A). Naar aanleiding van klachten van A over werknemer is een aantal gesprekken met werknemer gevoerd. Onderwerp van het gesprek op 30 maart 2014 was de melding van A dat werknemer tijdens een vlucht de cockpit zou hebben verlaten en toen zou hebben geslapen. Bij brief van 2 april 2014 is werknemer, mede op grond van het voorgaande, op staande voet ontslagen. Bij brief van 16 april 2014 heeft werknemer de vernietigbaarheid van het ontslag op staande voet ingeroepen. Bij kortgedingvonnis van de Kantonrechter Amsterdam van 19 augustus 2014 is de loonvordering van werknemer afgewezen. Werknemer vordert thans onder meer een verklaring voor recht dat het ontslag op staande voet op 16 april 2014 buitengerechtelijk is vernietigd. Werknemer betwist dat hij de cockpit op 25 maart 2014 heeft verlaten om achter in het vliegtuig te slapen. Het voorval heeft zich volgens werknemer niet voorgedaan. A heeft de kantonrechter te Amsterdam een foto met een whatsappbericht getoond van een lege cockpitstoel ter adstructie van zijn verklaring dat werknemer de cockpit had verlaten. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het bericht met de foto is gemanipuleerd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan het vereiste van onverwijldheid is voldaan. De werkgever heeft in zijn algemeenheid enige ruimte voor het horen van de betrokken werknemer, het voeren van intern overleg na confrontatie met de werknemer en voor het inwinnen van juridisch advies. Vervolgens beoordeelt de kantonrechter in hoeverre de opgegeven reden tot ontslag als dringend kan worden aangemerkt. Op basis van Europese regelgeving, maar ook op basis van het Operations Manual moet worden geoordeeld dat het slapen tijdens de vlucht achter in het vliegtuig niet is toegestaan. Slechts in uitzonderlijke situaties kan de cockpit worden verlaten, waarbij gedacht wordt aan noodzakelijke veiligheidswerkzaamheden of wc-bezoek. Voor zover ervan uit zou moeten worden gegaan dat sprake is van een situatie van onverwachte vermoeidheid bestaat slechts de mogelijkheid van een gecontroleerde rustperiode, die alsdan naar de kantonrechter aanneemt enkel in de

cockpit dient plaats te vinden. De kantonrechter komt dan ook tot het oordeel dat de opgegeven reden, voor zover deze komt vast te staan, een dringende reden oplevert voor ontslag. Gelet op het verweer van werknemer is de kantonrechter van oordeel dat voorafgaand aan de bewijslevering door werkgever eerst nader onderzoek dient plaats te vinden. Werknemer stelt immers gemotiveerd dat de whatsappberichten met foto's van de lege cockpitstoel zijn gemanipuleerd. Werknemer verwijst daarvoor naar schriftelijke mededelingen van bedrijf X van 30 september 2014. Bedrijf X geeft aan dat een foto metadata bevat, waaronder de datum van aanmaak, het toestel, enzovoort. De ter beschikking gestelde foto's bevatten volgens bedrijf X geen of weinig metadata, waarschijnlijk omdat deze zijn verstuurd via WhatsApp. Een foto lijkt volgens bedrijf X te zijn bewerkt. Het is noodzakelijk ter vaststelling of uitsluiting van manipulatie de foto's te doen onderzoeken. Daarvoor is het noodzakelijk dat werkgever het telefoontoestel van A waarmee de foto's zijn genomen en de (originele) foto's ter beschikking stelt voor nader onderzoek door een deskundige. De kantonrechter heeft voorts nog behoefte aan nadere informatie bestaande uit het vluchtplan van de bewuste vlucht op 25 maart 2014 en de e-mail van A aan werkgever en alle overige correspondentie tussen A en werkgever verband houdende met de onderhavige zaak van na 28 maart 2014. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-03-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:9794

Zaaknummer: 3482870 LC EXPL 14-4600

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: M. Vissers en B.W.G. Orth

Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:678 BW