

RECHTSPRAAK

werknemer/Koninklijke Luchtvaart Maatschappij N.V.

Onder meer het niet melden van nevenwerkzaamheden, het gebruik maken van IPB-faciliteiten (waarvoor apart sanctiebeleid geldt) en de overtreding van socialemediaregels leveren geen dringende reden voor ontslag op staande voet op. Voorwaardelijk ontbindingsverzoek (e- en g-grond) afgewezen.

Feiten

Werknemer is in 2000 in dienst getreden bij KLM. De laatste functie die werknemer vervulde is die van purser (leidinggevende van het cabinepersoneel). Vanaf medio juli 2016 heeft KLM onderzoek gedaan naar nevenwerkzaamheden van werknemers bij het bedrijf Forever Living Products (hierna: FLP) (zie ook AR 2017-0078). Op 1 september 2016 is werknemer op staande voet ontslagen. De overtredingen die in de ontslagbrief worden genoemd zijn: werknemer heeft werkzaamheden verricht voor FLP zonder dit aan KLM te melden en zonder toestemming van KLM, hij heeft misbruik gemaakt van de IPB-reisfaciliteiten, hij heeft onterecht zorg- en verhuisverlof genoten, hij heeft zich onverantwoord gedragen tijdens de jaarwisseling 2015/2016 en hij heeft de gedragsregels voor sociale media overtreden. Werknemer verzoekt het ontslag op staande voet te vernietigen. KLM verzoekt voorwaardelijk de arbeidsovereenkomst te ontbinden, primair vanwege verwijtbaar handelen/nalaten en subsidiair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Vernietiging ontslag op staande voet

Het standpunt van werknemer dat niet voldaan is aan de onverwijldheidseis kan in het midden blijven, nu volgens de kantonrechter geen sprake is van een dringende reden voor ontslag op staande voet. Daarover wordt het volgende overwogen. Werknemer heeft geen toestemming aan KLM gevraagd om werkzaamheden te verrichten voor FLP en heeft van die werkzaamheden ook geen melding gemaakt. Werknemer heeft dit toegelicht met het argument dat zijn echtgenote een eigen bedrijf heeft waarmee zij werkzaamheden verricht voor FLP. Hij ondersteunt haar en doet wat werkzaamheden achter de schermen. Van een tweede werkgever is geen sprake en hij heeft dan ook niet gehandeld in strijd met de cao. Nu vaststaat dat KLM aan collega's toestemming heeft gegeven om werkzaamheden voor FLP te

verrichten, levert het niet melden van deze werkzaamheden door werknemer niet een dringende reden voor ontslag op staande voet op. KLM verwijt werknemer voorts dat hij dan wel zijn echtgenote gebruik heeft gemaakt van de IPB-reisfaciliteiten, door ze in te zetten ten behoeve van FLP-werkzaamheden. De kantonrechter overweegt dat de reis van de echtgenote van werknemer naar Stockholm plaatsvond in het kader van FLP, zodat daarvoor strikt genomen niet de IPB-faciliteiten gebruikt mochten worden. KLM kent echter voor overtreding van de IPB-regels een apart sanctiebeleid: ontzegging van de faciliteiten voor een nader te bepalen periode. De overtreding van de IPB-regels levert daarom geen dringende reden voor ontslag op. Voor de kantonrechter staat voorts voldoende vast dat werknemer ten aanzien van het opnemen van zorgverlof niet juist heeft gehandeld. Het verwijt dat hem kan worden gemaakt is echter onvoldoende ernstig om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Van misbruik van verhuisverlof is niet gebleken, zodat ook deze stelling niet kan leiden tot een geldige opzegging. De kantonrechter acht de handelwijze van werknemer tijdens de jaarwisseling 2015/2016 (tijdens de nachtstop heen en weer reizen naar familie terwijl de nachtstop bedoeld is voor rust) onverantwoordelijk. Nu er echter niets mis is gegaan en KLM geen regels heeft die deze handelwijze verbieden, is dit echter geen grond voor ontslag op staande voet. KLM verwijt werknemer ten slotte dat hij de regels die gelden voor sociale media heeft overtreden: op een promotiefilmpje voor FLP op YouTube is werknemer te zien in KLM-uniform. Het beleid dat KLM stelt te voeren wordt echter op grote schaal overtreden en kennelijk niet consequent gehandhaafd. Dit leidt tot onduidelijkheid voor de medewerkers. Een eventuele overtreding van dit beleid kan werknemer daarom niet voldoende ernstig worden verweten en is geen grond voor een ontslag op staande voet. Het verzoek om vernietiging van de opzegging wordt toegewezen en werknemer heeft recht op loon en tewerkstelling.

(Voorwaardelijk) verzoek tot ontbinding

Omdat geoordeeld wordt dat het ontslag op staande voet niet rechtsgeldig is en het dienstverband met werknemer is blijven bestaan, is voldaan aan de voorwaarde voor de beoordeling van dit verzoek. Naar het oordeel van de kantonrechter kan werknemer een verwijt worden gemaakt van het onvermeld laten van de nevenwerkzaamheden, de overtreding van de IPB-regels, onverantwoord gedrag tijdens de jaarwisseling 2015/2016 en het feit dat hij in augustus 2015 niet heeft gemeld dat het hem toegekende zorgverlof niet langer nodig was. Desalniettemin is de ernst van deze gedragingen niet van dien aard dat van KLM niet meer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst met werknemer te laten voortduren. Van een verstoorde arbeidsverhouding is evenmin sprake. Van KLM, als grote werkgever, mag worden verwacht dat zij over het wantrouwen jegens werknemer heenstapt, temeer nu zij heeft bevestigd dat werknemer een uitstekende staat van dienst heeft. Dat het beschadigde vertrouwen onherstelbaar is, zodanig dat van KLM in redelijkheid niet kan worden gevergd dat zij de arbeidsovereenkomst met werknemer voortzet, is onvoldoende gebleken. Daarbij wordt ook meegewogen dat werknemer bijna 17 jaar in dienst is en kostwinner is van een jong gezin. Ook de g-grond leidt niet tot toewijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 19-01-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:317

Zaaknummer: EA VERZ 16-1321

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: B.E.J.M. Tomlow en C. Nekeman

Wetsartikelen: 7:66g lid 3 onderdeel e BW, 7:66g lid 3 onderdeel g BW, 7:671b BW, 7:677 BW, 7:678 BW en 7:681 BW